

Segundo. La subvención concedida deberá ser aplicada a la realización del proyecto y actuación para los que han sido otorgada. El plazo para la ejecución de la actividad será hasta el 31 de diciembre de 2001.

Tercero. El importe de la subvención será abonado en dos pagos. El primero, por cuantía del 75% del total asignado y tras la justificación del mismo en un plazo de 3 meses, se procederá a efectuar un segundo pago por una cuantía del 25% restante, que será igualmente justificado en los mismos términos que el primero.

Cuarto. La justificación se realizará ante la Consejería de Gobernación, Dirección General de Espectáculos Públicos, Juego y Actividades Recreativas, en la forma establecida por el art. 9 de la Orden de 8 de marzo de 2000, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones y ayuda en materia taurina.

Quinto. Las obligaciones del beneficiario de la subvención concedida por la presente Resolución así como, en su caso, el reintegro de las cantidades percibidas se regularán por lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de la citada Orden.

Sexto. De la presente Resolución se dará conocimiento a la Entidad beneficiaria y será publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 22 de junio de 2001

ALFONSO PERALES PIZARRO
Consejero de Gobernación

RESOLUCION de 22 de junio de 2001, por la que se concede una subvención a la Asociación Círculo Taurino de Córdoba para financiar la organización y celebración del proyecto de competición provincial de Clases Prácticas en la Escuela Taurina de Córdoba para la formación y promoción de nuevos valores.

Mediante Orden de esta Consejería de fecha 8 de marzo de 2000 se aprobaron las normas por las que se establece las bases reguladoras de concesión de subvenciones y ayuda en materia taurina.

Una vez evaluada la solicitud formulada por la Asociación Círculo Taurino de Córdoba y cumplido los requisitos de tramitación conforme al procedimiento dispuesto por dicha normativa, mediante la presente Resolución se procede a conceder subvención a la citada Asociación para la organización y ejecución del proyecto de competición provincial de Clases Prácticas en la Escuela Taurina de Córdoba para la formación y promoción de nuevos valores, todo ello de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y atendiendo a los criterios de valoración establecidos en el artículo 5 de la citada Orden 8 de marzo de 2000.

En su virtud, en uso de las facultades y competencias que me confieren el art. 44.4 de la Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y el art. 104 de la Ley General de Hacienda Pública, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/2000, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2001, y en la Orden de 8 de marzo de 2000,

DISPONGO

Primero. Se concede a la Asociación Círculo Taurino de Córdoba una subvención por importe de un millón (1.000.000) de pesetas (6.010,12 euros) para la organización y celebración del proyecto de competición provincial de Clases

Prácticas en las Escuelas Taurinas de Córdoba para la formación y promoción de nuevos valores del año 2001, con cargo a la aplicación presupuestaria 01.11.00.01.00.485.00.21D.7.

Segundo. La subvención concedida deberá ser aplicada a la realización del proyecto y actuación para los que han sido otorgada. El plazo para la ejecución de la actividad será hasta el 31 de diciembre de 2001.

Tercero. El importe de la subvención será abonado en un solo pago, por cuantía del 100% del total asignado, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 de la citada Orden y tras la justificación del mismo en un plazo de 3 meses.

Cuarto. La justificación se realizará ante la Consejería de Gobernación, Dirección General de Espectáculos Públicos, Juego y Actividades Recreativas, en la forma establecida por el art. 9 de la Orden de 8 de marzo de 2000, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones y ayuda en materia taurina.

Quinto. Las obligaciones del beneficiario de la subvención concedida por la presente Resolución así como, en su caso, el reintegro de las cantidades percibidas se regularán por lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de la citada Orden.

Sexto. De la presente Resolución se dará conocimiento a la Entidad beneficiaria y será publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 22 de junio de 2001

ALFONSO PERALES PIZARRO
Consejero de Gobernación

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

RESOLUCION de 21 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Automóviles Portillo, SA (Código de Convenio 7100012).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Automóviles Portillo, S.A. (Código de Convenio 7100012), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de junio de 2001, suscrito por la representación de las empresas y la de los trabajadores con fecha 31 de mayo de 2001 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 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 21 de junio de 2001.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

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

Artículo 1.º Ambito territorial.

Artículo 2.º Ambito personal.

Artículo 3.º Vigencia y duración.

Artículo 4.º Prórrogas.

Artículo 5.º Clasificación general del personal por grupos profesionales.

Artículo 6.º Ingresos de nuevo personal.

Artículo 7.º Ascensos.

Artículo 8.º Salarios.

Artículo 9.º Complemento personal de antigüedad.

Artículo 10.º Complemento por conductor-perceptor.

Artículo 11.º Complemento por conocimiento de idiomas.

Artículo 12.º Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 13.º Plus de asistencia.

Artículo 14.º Plus de trabajo nocturno.

Artículo 15.º Prima de taller.

Artículo 16.º Conservación de material.

Artículo 17.º Dietas.

Artículo 18.º Quebranto de moneda.

Artículo 19.º Plus de transporte.

Artículo 20.º Jornada de trabajo.

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

Artículo 22.º Descansos semanales o festivos.

Artículo 23.º Permisos y licencias.

Artículo 24.º Permiso de conducir.

Artículo 25.º Vacaciones anuales.

Artículo 26.º Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 27.º Ayudas económicas para el supuesto de cese del trabajador en la empresa derivados de incapacidades permanentes en grados de total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo.

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

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

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

Artículo 31.º Compensación anual en concepto de productividad.

Artículo 32.º Jubilación anticipada.

Artículo 33.º Premio de jubilación.

Artículo 34.º Ropa de trabajo y uniformes.

Artículo 35.º Premios, faltas y sanciones.

Artículo 36.º Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 37.º Comisión Paritaria.

- Disposiciones adicionales.

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

- Anexo número Uno. Tabla de salarios año 2001.

- Anexo número Dos. Tabla pagas extraordinarias año 2001.

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

Artículo 1.º Ambito territorial.

Este Convenio, de ámbito interprovincial, afecta a la Empresa «Automóviles Portillo, S.A.», siendo de aplicación a todos los Centros de trabajo existentes en las provincias de Málaga y de Cádiz e, igualmente, en aquellos otros que pudieran establecerse, ya sean dentro del ámbito territorial de las dos provincias enunciadas o en localidades de provincias diferentes.

Artículo 2.º Ambito personal.

El Convenio resultará aplicable durante su período de vigencia a la totalidad de los trabajadores de la Empresa «Automóviles Portillo, S.A.», ya sean fijos, contratados temporalmente o interinos, y también a los que ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3.º Vigencia y duración.

La vigencia del Convenio se establece por tres años. En cuanto a su duración, la misma abarca desde el día 1 de enero de 2001 hasta el día 31 de diciembre del año 2003.

Artículo 4.º Prórrogas.

El Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes que lo han concertado. La denuncia habrá de formularse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas. Si la denuncia no se llevara a efecto en las condiciones de tiempo y forma a que se refiere este artículo, el Convenio se entenderá prorrogado por plazo de un año, quedando automáticamente incrementados los conceptos retributivos del mismo durante dicho año en igual porcentaje que haya experimentado el IPC respecto de los doce meses anteriores al de la fecha de conclusión del Convenio, más dos puntos.

Artículo 5.º Clasificación general del personal por grupos profesionales.

Los trabajadores de la Empresa serán clasificados en grupos profesionales. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en este Convenio, fijándose asimismo los cometidos o funciones que corresponden desempeñar a las categorías que igualmente se indican, en el bien entendido que cualquier indeterminación de tales cometidos o funciones habrá de ser aclarada en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, así como las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente Grupo Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral se establecen los siguientes Grupos Profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que posea el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación laboral. Como personal de Alta Dirección se concretan seguidamente las funciones correspondientes al Director-Gerente:

Director-Gerente: Corresponde el desempeño de esta función al trabajador debidamente apoderado que ejercita en la Empresa funciones directivas y gerenciales inherentes a la misma, desarrollando tales cometidos con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones

directas emanadas del Presidente del Consejo de Administración o de los órganos de gobierno de la Sociedad.

GRUPO PROFESIONAL I

Se integran en este grupo al conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades efectuadas por otras personas, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieran conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a todos aquéllos que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Técnica Superior o Facultades Universitarias y/o Formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones y cometidos están dirigidos al establecimiento de las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la Empresa, así como desempeñan puestos directivos en Centros de Trabajo, Oficinas, Departamentos, etc.

- Los titulados de Grado Medio o conocimientos a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo, realizan funciones muy cualificadas bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se les planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose al propio tiempo del trabajo ejecutado.

Jefe de Servicio: Es el trabajador que por su propia iniciativa, y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.

Ingenieros y Licenciados: Son aquéllos que dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

Ingeniero Técnico, Diplomados Universitarios y ATS: Corresponden a estos titulados ejercer funciones o trabajos relativos a su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

Administrador: Es aquel trabajador que bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de Servicio ejerce funciones de mando y organización en una Administración, disponiendo

la entrada y salida de vehículos, viajeros y equipajes o facturaciones, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos inherentes al despacho de billetes, facturación y reclamaciones, haciéndose cargo de las recaudaciones por ingresos propios de la Administración y dándoles el destino indicado por el Departamento de Caja de la Empresa.

Jefe de Inspección: Ejerce la Jefatura y coordinación de los servicios de inspección en dependencia directa de la Dirección o Jefe de Servicio.

Jefe de Taller: Es el que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe de Servicio tiene a su cargo la responsabilidad, dirección, ordenación y vigilancia de los trabajos que se realizan en sus dependencias o de los que en caso de avería o accidente se pudieran efectuar en carretera, velando asimismo por la disciplina y seguridad del personal y de las instalaciones y propiedades de la Empresa, al tiempo que colabora con los responsables de movimiento en la disposición del material móvil necesario para la prestación de los servicios.

Maestro de Taller: Es el que con la adecuada formación técnica y con responsabilidad y mando sobre el personal a su cargo, ejecuta los trabajos propios de taller con total eficacia y con la mejor utilización de los correspondientes recursos humanos y materiales, poniendo especial énfasis en la transmisión y ampliación de conocimientos a sus oficiales y vela por el cumplimiento de las normas de prevención y seguridad, pudiendo desempeñar la jefatura de taller.

Encargado de Taller: Ostenta esta categoría el trabajador con los conocimientos técnico-prácticos suficientes, ejerciendo el mando directo sobre determinados operarios, aunque bajo las directrices del maestro o Jefe de taller.

Encargado de Almacén: Es el empleado responsable del almacén a su cargo, ocupándose de despachar los pedidos que se efectúen desde el almacén, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente, registrando las entradas y salidas. Su cometido lo realizará bajo la dependencia del Jefe de Servicio.

GRUPO PROFESIONAL II

Se integran en este grupo aquellos trabajos que requieran formación práctica en las labores propias de la Empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa propia y se ejecutarán bajo instrucciones emanadas de la correspondiente estructura jerárquica funcional de la misma.

Comprende:

- Los trabajos que requieren de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar, y aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar y con responsabilidad limitada a las funciones que se hayan de cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales (obreros u operarios), o trabajadores intelectuales (empleados administrativos o técnicos) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativos o de oficio.

Se incluirán en este segundo Grupo:

Oficial Administrativo: Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

Técnico de Informática: Es el operario que realiza trabajos de software y hardware en los equipos informáticos de la Empresa con iniciativa y responsabilidad, exigiéndosele una preparación técnica adecuada acorde con las funciones a desempeñar.

Taquillero: Es el trabajador que realiza su trabajo en instalaciones de la Empresa o Estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición y cobro de billetes o títulos de transporte que establezca la Empresa. Debe asimismo facilitar información a los usuarios y ha de formular los correspondientes partes de liquidación y control de recaudaciones a Caja.

Factor/Encargado de Consigna: Estos trabajadores son los encargados de realizar facturaciones, recoger o devolver equipajes, confeccionar las hojas de ruta de las mercancías facturadas y/o llevar el registro de expediciones, entregando contraseña de los equipajes recogidos o recibiendo el justificante de los entregados; funcionalmente dependen de Jefe de Servicio o Administrador.

Las funciones o cometidos correspondientes a Taquilleros, factores o encargados de consigna pueden ser intercambiables o unificadas.

Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y conductores-perceptores. Harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y correlativo número de viajeros usuarios del servicio, dando conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe. Asimismo adoptará las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Sin perjuicio de participar verbalmente a sus jefes las incidencias que observen o detecten, deberán extender informe detallando tales anomalías.

Controlador: Es el trabajador que dependiendo del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección tiene entre otras funciones las de verificar el exacto desempeño de las atribuidas a los conductores, conductores-perceptores y taquilleros al inicio, durante y al término de sus respectivos servicios, cuyas funciones desarrollará en el lugar que determine la Empresa. Igualmente ordenará la salida de los autobuses. Y dará conocimiento a su Jefe más inmediato de cuantas incidencias observe durante su jornada laboral, elaborando los partes de trabajo que le sean requeridos.

Conductor: Es el trabajador que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros o cualquier otro vehículo que determine la Empresa, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementarias que resulten necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

Conductor-Perceptor: Es el que reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado además a desempeñar los trabajos correspondientes a la cobranza de billetes a viajeros o revisión de los mismos, realizando las labores clásicas de la categoría de cobrador relacionadas con el vehículo, sus pasajeros y su carga.

Jefe de Equipo: Bajo la dependencia del Jefe de Servicio o Jefe, Encargado o Maestro de Taller, personalmente toma parte en el trabajo y al tiempo dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de Talleres: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con total dominio, destreza y capacidad en el desempeño de su oficio realizan trabajos propios de la mecánica y reparación general de los vehículos.

GRUPO PROFESIONAL III

Conforman este grupo los trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para cuya ejecución sólo se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

Se incluirán en este grupo las categorías y funciones que se señalan a continuación.

Auxiliar/Aspirante Administrativo: Realizan funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Telefonista: Tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que reciba. También se ocupará de facilitar información sobre los extremos que le sean solicitados en relación con la actividad y servicios prestados por la Empresa.

Mozo de Taller o Especialista: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio; prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparan a esta categoría los lavacoques, engrasadores y personal de limpieza.

Aprendices: Los que, a la par que prestan sus servicios, aprenden teórica y prácticamente un oficio.

Vigilante: Tiene a su cargo la vigilancia de locales o dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

Personal de Limpieza: Realiza la limpieza de las dependencias y oficinas de la Empresa, así como del material móvil de la misma.

Las funciones enumeradas en cada Grupo definen genéricamente el contenido de las correspondientes categorías profesionales, sin que ello suponga agotar los cometidos propios de cada una de ellas que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Las categorías que ostenten los trabajadores de la Empresa se ajustarán a los Grupos profesionales establecidos anteriormente, de conformidad con la clasificación que se expresa en el siguiente cuadro:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
Jefe de Servicio	Oficial 1º Admtvº	Auxiliar Administrativo
Ingeniero-Licenciado	Oficial 2º Admtvº	Aspirante Administrativo
IngenieroTecn./Diplomado Universitario/A.T.S.	Técnico-Informática	PERSONAL DE TALLERES
PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL DE MOVIMIENTO	Mozo Taller/Especialista
Jefe de Negociado	Taquillero Cercanías	Engrasador/Lavacoches
PERSONAL DE MOVIMIENTO	Taquillero Interurb.	Aprendiz
Administrador 1º	Factor/Encgdº Consig	PERSONAL SUBALTERNO
Administrador 2º	Inspector	Telefonista
Jefe de Inspección	Controlador	Vigilante
PERSONAL DE TALLERES	Conductor	Limpiadora
Jefe de Taller	Conductor-Perceptor	
Maestro de Taller	PERSONAL DE TALLERES	
Encargado de Taller	Jefe de Equipo	
Encargado de Almacén	Oficial 1º Taller	
	Oficial 2º Taller	
	Oficial 3º Taller	

El establecimiento de estos Grupos y correspondientes categorías profesionales no implica que la Empresa tenga cubierto o haya de cubrir todos y cada uno de ellos con carácter obligatorio, sino que su provisión dependerá de las necesidades y exigencias de los distintos servicios de la misma.

Artículo 6.º Ingresos de nuevo personal.

El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato de trabajo escrito. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los casos y formas previstos por la legislación vigente.

Artículo 7.º Ascensos.

En orden a favorecer la promoción interna de los trabajadores, la Empresa se obliga a informar a las Secciones Sindicales con implantación en la misma sobre la creación de nuevos puestos de trabajo o de la existencia de vacantes en la plantilla, de forma que los trabajadores que lo deseen, y demuestren aptitud y capacidad suficientes para acceder a ellos, puedan optar a los nuevos puestos o ascenso de categoría.

Se excluyen del ámbito regulador de este artículo las contrataciones de personal de alta dirección y los de confianza que efectúe la Empresa.

Artículo 8.º Salarios.

Las retribuciones salariales aplicables al personal de la Empresa durante el año 2001 serán las que figuran en las tablas anexas, las cuales resultan de incrementar el 2,80% (dos con ochenta por ciento) sobre las retribuciones de tabla al 31.12.2000.

A los administrativos y taquilleros se les abonará mensualmente y por doce pagas al año la cantidad de 1.500,00 ptas. (mil quinientas pesetas) 9,02 euros (nueve euros y dos céntimos de euro), cuya cantidad se incrementará a los respectivos incentivos de convenio de estas categorías.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al 2,80 % (dos con ochenta por ciento), respecto de la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 2000, se efectuará por la Empresa una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. Dicha revisión sólo se aplicaría en la diferencia porcentual que supere del 2,80% (dos con ochenta por ciento) para el año 2001.

De producirse tal incremento, el mismo se abonaría a los trabajadores con efecto de 1.º de enero de 2001, efec-

tuándose el pago de las diferencias dentro del primer trimestre de 2002. El porcentaje de incremento para 2001 que en definitiva resulte, servirá de base para calcular las retribuciones correspondientes el año 2002.

En cuanto a los incrementos salariales pactados y a efectuar durante los años 2002 y 2003, segundo y tercero de vigencia del Convenio, los mismos se corresponderán con los aumentos reales que experimente el IPC durante dichos años, más el 0,80% (cero ochenta por ciento) en cada uno de estos años.

Como quiera que al comienzo de los años 2002 y 2003 sólo se conocerán los IPC previstos por el Gobierno, inicialmente se aplicarán en cada uno de los mismos los incrementos previstos, procediéndose al término de los respectivos años en la forma que se indica en los apartados tercero y cuarto de este artículo, aunque concretándose las correspondientes revisiones a los años objeto de las mismas.

Artículo 9.º Complemento personal de antigüedad.

Teniendo en cuenta que este concepto económico quedó congelado al día 31.12.1995, los respectivos importes que a fecha 1.1.2001 vienen percibiendo de forma consolidada y a título personal cada trabajador de la Empresa se verán incrementados en igual porcentaje que el establecido para los salarios. Será igualmente aplicable a las cantidades correspondientes a este concepto lo previsto sobre revisión salarial e incremento pactado para el segundo y tercer años de los de vigencia del Convenio.

Artículo 10.º Complemento por conductor-perceptor.

El personal de conductores-perceptores percibirá por cada mes efectivo de trabajo la cantidad de 19.339,00 ptas. (diecinueve mil trescientas treinta y nueve pesetas), 116,23 euros (ciento dieciséis euros con veintitrés céntimos de euro), considerándose mes efectivo de trabajo al mes natural que no haya sido afectado por situación de incapacidad temporal (enfermedad o accidente), faltas o cualquier otra eventualidad en razón a la cual el trabajador deje de percibir salarios. En tal caso, la percepción mensual se verá disminuida en igual proporción a los días dejados de trabajar.

Los conductores que no sean preceptores y que eventualmente pudieran realizar los trabajos propios de su categoría, más los de cobrador, percibirán por cada día efectivo de trabajo en la doble función la cantidad de 776,00 ptas. (setecientos setenta y seis pesetas), 4,66 euros (cuatro euros con sesenta y seis céntimos de euro).

Artículo 11.º Complemento por conocimiento de idiomas.

Considerando que los servicios que presta la Empresa abarcan la casi totalidad de las localidades de la Costa del Sol y con el fin de facilitar una mejor atención a los viajeros de otras nacionalidades, se abonará a todo trabajador que en razón de su categoría profesional precise hacer uso de conocimiento de idiomas un complemento salarial por dicho concepto, que se fija durante el año 2001 en 4.137,00 ptas. (cuatro mil ciento treinta y siete pesetas), 24,86 euros (veinticuatro euros y ochenta y seis céntimos de euro) mensuales por utilización de cada uno de los idiomas inglés, francés o alemán. Será requisito indispensable para hacer efectivo este complemento que se acredite el conocimiento del idioma mediante Certificado extendido por un Centro o Academia de acreditada solvencia o por profesor/a que, previo examen efectuado después de impartido el curso de formación del idioma de que se trate, lo emita y, en cualquier caso, que el/la trabajador/a que así lo acredite, necesite hacer uso de estos conocimientos en el ejercicio de su cometido profesional.

Artículo 12.º Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores de la Empresa percibirán anualmente y distribuidas en los meses y días que se indican, seis gra-

tificaciones extraordinarias en las cuantías que se expresan, las cuales se abonarán calculando sus respectivos importes sobre el salario base más complemento personal de antigüedad, si éste correspondiera:

Febrero: 20 días.
Abril: 20 días.
Junio: 20 días.
Agosto: 20 días.
Octubre: 20 días.
Diciembre: 30 días.

Las referidas gratificaciones extraordinarias compensan al personal de la Empresa de las de carácter obligatorio establecidas en el artículo 31 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y de las que figuraban en la extinguida Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, incluyéndose dentro de ellas a la denominada de «participación en beneficios».

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán los días 15 de cada uno de los citados meses.

El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo.

Artículo 13.º Plus de asistencia.

A aquellas categorías profesionales que expresamente se detallan en la tabla salarial, se abonará por día efectivo de trabajo plus de asistencia en las cuantías allí expresadas.

Artículo 14.º Plus de trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana serán retribuidas con el 25% (veinticinco por ciento) de incremento sobre el salario base figurado en la tabla salarial para la categoría de que se trate, más complemento personal de antigüedad si correspondiese.

Este plus se abonará aunque el trabajo a desarrollar sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 15.º Prima de taller.

La denominada prima de conservación para el personal de talleres se seguirá abonando en la forma y condiciones establecidas hasta ahora, si bien la cuantía de la misma queda cifrada en 8.479.923,00 ptas. (ocho millones cuatrocientas setenta y nueve mil novecientas veintitrés pesetas), 50.965,36 euros (cincuenta mil novecientos sesenta y cinco euros y treinta y seis céntimos de euro) anuales, y su pago se efectuará a razón de 706.660,00 ptas. (setecientos seis mil seiscientos sesenta pesetas), 4.247,11 euros (cuatro mil doscientos cuarenta y siete euros y once céntimos de euro) mensuales.

Artículo 16.º Conservación de material.

El personal de Conductores y Conductores-perceptores, en concepto de percepción por conservación de material, percibirán la cantidad de 99,00 ptas. (noventa y nueve pesetas) 0,60 euros (sesenta céntimos de euro) por día efectivo de trabajo. Esta percepción dejará de devengarse por el hecho de apreciarse por parte de la Empresa mal uso o defectuosa conservación del vehículo asignado a estos trabajadores. Igualmente se perderá esta percepción como consecuencia de producirse colisiones, golpes o accidentes de circulación, etc. siempre y cuando la responsabilidad del accidente o de la colisión sea imputable al conductor del vehículo. En ambos supuestos, la percepción por conservación de material se perderá por la totalidad del mes natural en el que se apreció la mala conservación del material o se produjeran los accidentes. Un miembro del Comité Intercentros se reunirá mensualmente con el Jefe de Personal a fin de examinar los casos en los que, en atención a las circunstancias concurrentes,

se apreciaran los supuestos determinantes para la supresión de este concepto.

El importe que por este concepto pudiera deducirse a cualquier trabajador será ingresado en el fondo de la Institución Social de la Empresa.

Al personal de taller que habitualmente y por necesidades del servicio conduzca vehículos de la Empresa, se le abonará el plus de conservación de material en igualdad de condiciones que se satisface al conductor.

Artículo 17.º Dietas.

El personal de la Empresa que por necesidades del servicio esté obligado a salir de su residencia habitual como consecuencia de desplazamientos a localidades radicadas fuera de la provincia de Málaga percibirá como dieta única de carácter especial la cantidad de 7.179,00 ptas. (siete mil ciento setenta y nueve pesetas) 43,15 euros (cuarenta y tres euros y quince céntimos de euro), por día de trabajo pernoctando en estas localidades. También se abonará esta cantidad a los trabajadores desplazados por la Empresa a Ronda y Tolox (Málaga).

En supuestos distintos a los contemplados anteriormente, los trabajadores de la Empresa devengarán dieta completa cuando realicen un servicio que les obligue a almorzar, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual, comprendiéndose dentro de este supuesto los desplazamientos contemplados en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto cabe indicar:

La parte de la dieta correspondiente al almuerzo la percibirá el trabajador cuando la salida de su residencia habitual se efectúe antes de las 12,00 horas y el retorno después de las 14,00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la cena se percibirá por el trabajador cuando la salida de su residencia habitual se efectúe antes de las 20,00 horas y el retorno después de las 22,00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación y desayuno se percibirá por el trabajador cuando el servicio realizado le obligue a pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual.

El importe de cada una de estas dietas será el siguiente:

Dieta de almuerzo: 1.041,00 ptas. (6,26 euros).

Dieta de cena: 1.041,00 ptas. (6,26 euros).

Dieta de pernoctación y desayuno: 894,00 ptas. (5,37 euros).

Importe total dieta completa: 2.986,00 ptas. (17,95 euros).

En cuanto al importe de la dieta por la realización de servicios de cercanías, aunque comprendan distintos términos municipales, será de 777,00 ptas./día (setecientos setenta y siete pesetas) 4,67 euros (cuatro euros y sesenta y siete céntimos de euro). El personal adscrito a los servicios de Torremolinos y cercanías, siempre que prolonguen estos servicios pasadas las 24,00 horas, percibirán dieta en cuantía de 1.041,00 ptas. (mil cuarenta y una pesetas) 6,26 euros (seis euros y veintiséis céntimos de euro) por día.

A los servicios de ruta que por su horario no les correspondiera el devengo de dietas, se les asignará la cuantía fijada a la dieta de cercanías.

Todos los precedentes importes mantendrán sus respectivos valores hasta el 31.12.2001. A partir de esta fecha serán revisados en la forma y con igual periodicidad que las previstas para los salarios.

Dieta especial aplicable al personal de talleres. El personal mecánico que con ocasión de reparaciones en ruta hayan de efectuar comidas o cenas, siempre que éstas sean consumidas, percibirán dieta especial en cuantía de 1.580,00 ptas. (mil quinientas ochenta pesetas) 9,50 euros (nueve euros y cincuenta céntimos de euro) por cada una de las referidas. El

importe de estas dietas se satisfará en metálico a la salida del taller. El abono de estas dietas sustituye al devengo de las establecidas con carácter normal.

Artículo 18.º Quebranto de moneda.

Por el concepto de quebranto de moneda, los cobradores y conductores-perceptores percibirán mensualmente la cantidad de 1.100,00 ptas. (mil cien pesetas), 6,61 euros (seis euros y sesenta y un céntimos de euro). Por igual concepto, los taquilleros y factores percibirán 1.400,00 ptas. mensuales (mil cuatrocientas pesetas), 8,41 euros (ocho euros y cuarenta y un céntimos de euro). Para el personal que actualmente viene cobrando como condición más beneficiosa la cantidad de 516,00 ptas. mensuales (quinientas dieciséis pesetas), 3,10 euros (tres euros y diez céntimos de euro), percibirá durante 2001 y por este concepto la cantidad de 530,00 ptas. mensuales (quinientas treinta pesetas), 3,19 euros (tres euros y diecinueve céntimos de euro).

Artículo 19.º Plus de transporte.

A todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios se abonará mensualmente un plus de transporte e importe de ptas. 9.000,00 (nueve mil pesetas), 54,09 euros (cincuenta y cuatro euros con nueve centavos).

El citado concepto compensatorio se abonará en cuantía del 60% (Sesenta por ciento) del correspondiente importe al personal en situación de incapacidad temporal.

La cuantía del plus de transporte se revisará anualmente en la forma prevista para las retribuciones de carácter salarial, aunque los incrementos que deriven de tales revisiones se adicionarán a los incentivos de convenio.

Artículo 20.º Jornada de trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio la jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo y se desarrollará de conformidad con las normas establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre.

El personal de movimiento realizará su jornada en cómputo mensual de 166 horas de trabajo efectivo. Si el tiempo mensual de trabajo efectivo no llegase a alcanzar dicho número de horas, tal jornada se completará con tiempos de presencia, si los hubiere.

En la jornada de trabajo de este personal se distinguirá entre tiempos de trabajo efectivo y tiempos de presencia.

Serán tiempos de trabajo efectivo los destinados a la realización de las funciones propias de la categoría profesional; en el personal de ruta se concretan en: Preparación y conducción del vehículo, con o sin viajeros, averías cuando las repare el propio conductor, control, carga y descarga de equipajes, bultos y encargos, según proceda, repostado de carburante, toma de billetteras, tiempos de parada para el cobro de billetes y control de viajeros, entrega de cuentas y 15 minutos como tiempo para tomar el bocadillo.

Serán tiempos de presencia aquéllos en los que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa sin realizar actividades conceptuadas como de trabajo efectivo. Tendrán esta consideración los tiempos de paralización que se produzcan en los concretos servicios de Málaga-Jerez, Málaga-Cádiz, Algeciras o La Línea-Granada, Fuengirola-Sevilla, Guaro-Málaga, Monda-Marbella, Guaro-Marbella y Marbella-Ronda e igualmente el 50% o mitad de las horas de paralización de los servicios que no estando conceptuados como trabajos en turnos partidos tengan una paralización intermedia superior a una hora. A los trabajadores que realicen estos servicios se les acreditará como mínimo una hora de presencia. Al servicio de Guaro-Marbella se le acreditará el 100% de las horas de presencia sólo en época lectiva, abonándose al 50% o mitad las horas de presencia en períodos no lectivos.

La jornada de trabajo del personal de la Empresa podrá establecerse bajo las modalidades de continuada o partida, de conformidad con las siguientes reglas:

Las jornadas continuadas de trabajo serán aquéllas durante las cuales no se interrumpa la actividad laboral desde el comienzo al término de la misma por espacio igual o superior a una hora. Si la duración de la jornada continuada es igual o superior a seis horas de trabajo efectivo, se disfrutará de un descanso de quince minutos que se llevará a cabo mediante la paralización del servicio o trabajo correspondiente, considerándose este tiempo como de trabajo efectivo y epigrafiado como tal en los cuadros horarios. Cuando por circunstancias extraordinarias hubiera de trabajarse ese tiempo, los quince minutos se abonarán a prorrata del salario base más el complemento personal de antigüedad, si correspondiese.

Serán jornadas de trabajo partidas aquéllas en las que exista un descanso intermedio o período de tiempo no disponible para la Empresa de forma ininterrumpida superior a una hora de duración. El trabajador dispondrá libremente de ese tiempo de descanso, no siendo el mismo acumulable a la jornada laboral.

El personal fijo de plantilla al 30.6.1996 sólo realizará jornadas continuadas de trabajo, salvo que solicite voluntariamente y por escrito efectuar jornadas partidas, excepto, tal como viene ocurriendo hasta ahora, cuando los servicios asignados lo sean en Colegios, Tolox, Casares, facturaciones, ATS, taquilla de Benalmádena Costa, Línea urbana núm. 5, Urbano de San Pedro de Alcántara o aquellos otros servicios que así lo exijan y hayan de realizarse como consecuencia de nuevas adjudicaciones de líneas, cuyos servicios se continuarán realizando en jornadas partidas incluso por los trabajadores hijos de la Empresa.

Los trabajadores que hayan sido contratados a partir del día 1.º de julio de 1996 realizarán jornadas partidas de trabajo de forma obligatoria si así lo decidiera la Empresa, aunque solamente podrán establecerse jornadas partidas, excepción hecha de las correspondientes a los servicios indicados anteriormente, respecto de aquellas expediciones que superen las básicas de la concesión o en servicios de nueva creación.

Entre el inicio del primer tramo de un turno partido y el término del último tramo, mediarán como máximo doce horas, incluyéndose en éstas los tiempos de paralización.

En ningún caso se asignarán turnos partidos entre las 22.00 y las 06.00 horas.

A los turnos partidos se les acreditarán los tiempos reales que la ejecución de los mismos conlleve.

La Empresa determinará los turnos partidos a realizar conforme se establece anteriormente y dará cuenta de éstos a título informativo a los representantes de los trabajadores, procurando armonizar las necesidades del servicio en este aspecto con las sugerencias que formulen tales representantes.

En concepto de jornada partida y como compensación económica para el que la realice, la Empresa abonará durante el año 2001 un plus por día efectivo de trabajo e importe de ptas. 862,00 (ochocientos sesenta y dos pesetas), 5,18 euros (cinco euros y dieciocho centavos). Sobre el importe de este plus también girará la revisión salarial prevista en el Artículo 8.º del Convenio. En los años 2002 y 2003, el importe del plus de referencia se verá incrementado con el IPC real correspondiente a dichos años más el 0,80% (cero con ochenta por ciento) en cada uno de los mismos.

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

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

Devengarán Plus de Refuerzo todos aquellos trabajadores que realicen estos trabajos sin que previamente hayan estado fijados en los cuadrantes mensuales de servicio y también

aquellos otros que, aun estando asignados en los cuadrantes mensuales de servicio, se realicen mediando un intervalo horario entre el turno de trabajo y el de refuerzo superior a una hora. En este caso se devengará además el plus de jornada partida. También devengarán Plus de Refuerzo los trabajadores que los realicen unidos a sus turnos normales de trabajo y que sumados los tiempos (efectivos o de presencia) de ambos servicios (normal y refuerzo) sobrepasen las 8 horas y 35 minutos en la jornada de trabajo.

La compensación económica por refuerzo se cifra para el año 2001 en 965,00 ptas. (novecientas sesenta y cinco pesetas), 5,80 euros (cinco euros y ochenta céntimos de euro), por cada día que se efectúen refuerzos en la forma antes enunciada.

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

Los cuadrantes mensuales de servicios se seguirán confeccionando como hasta ahora, y en ellos figurarán los descansos semanales o festivos fijados para cada uno de los meses y el 50% (cincuenta por ciento) de los descansos de cómputo que pudieran corresponder; el otro 50% (cincuenta por ciento) de estos descansos se irán asignando a los trabajadores de forma equitativa en función de las incidencias que pudieran producirse a lo largo del mes de que se trate.

Distribución anual de la Jornada Laboral para el personal de Movimiento.

MES DE	DÍAS NATURALES	DÍAS DE TRABAJO	DESCANSOS SEM/FESTV	JORNADA LABORAL
ENERO	31	25	6	166
FEBRERO	28	24	4	166
MARZO	31	25	6	166
ABRIL	30	25	5	166
MAYO	31	25	6	166
JUNIO	30	25	5	166
JULIO	31	25	6	166
AGOSTO	31	25	6	166
SEPTIEMBRE	30	25	5	166
OCTUBRE	31	25	6	166
NOVIEMBRE	30	25	5	166
DICIEMBRE	31	25	6	166

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

Las horas extraordinarias se retribuirán a todo aquel trabajador de la Empresa que las realice al precio unitario de 881,00 ptas. (ochocientas ochenta y una pesetas), 5,29 euros (cinco euros y veintinueve céntimos de euro), cada una de ellas.

En cuanto a las horas de presencia, también se abonarán a precio unitario para todos los trabajadores con derecho a su percepción al precio de 681,00 ptas. (seiscientas ochenta y una pesetas), 4,09 euros (cuatro euros y nueve céntimos de euro), cada una de ellas.

Hay que indicar que aunque los respectivos valores de las horas extraordinarias y de presencia han sido expresamente pactados por la Empresa y sus trabajadores, con el fin de compensar a éstos de los reales importes de dichas horas, se abona a cada uno de ellos la cantidad mensual de 7.491,00 ptas. (siete mil cuatrocientas noventa y una pesetas), 45,02 euros (cuarenta y cinco euros y dos céntimos de euro), por doce pagos al año, incrementándose dicha cantidad al incentivo de Convenio o plus de asistencia, según corresponda.

En relación con las horas extraordinarias cabe puntualizar lo que sigue:

Se consideran horas extraordinarias y retribuidas como tales, aquéllas que en cómputo mensual tengan la consideración de trabajo efectivo y excedan de la jornada de trabajo ordinaria previstas para el mes. No obstante, se considerarán y abonarán como horas extraordinarias las que rebasen de 9 horas diarias de trabajo efectivo, sin que éstas concretas horas puedan ser compensadas con descansos sustitutorios.

Teniendo en cuenta la especial naturaleza y características del trabajo en los servicios de transporte, se conviene y pacta expresamente por las partes que conciertan este Convenio, según previene el Real Decreto 1858/81, de 20 de agosto, y disposiciones complementarias, que todas las horas extraordinarias y/o de presencia que puedan realizarse tengan la consideración de estructurales.

Asimismo se acuerda por ambas partes la posibilidad de que dichas horas extraordinarias puedan ser compensadas en el mes que se produzcan por un tiempo equivalente de descanso sustitutorio en lugar de ser retribuidas económicamente. A tal fin, de precisar la organización de los servicios, se acudiría por la Empresa a las distintas modalidades de contratación laboral para facilitar dichos descansos.

La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los casos que sean imprescindibles por imperativo del servicio.

Caso de tener que realizarse horas extraordinarias imprescindibles, se tendrá en consideración lo siguiente:

a) Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales tendrán información mensual de las horas extraordinarias realizadas, causas que las provocaron, quienes las han realizado y su distribución por secciones.

b) Teniendo en cuenta el cómputo mensual de horas, la realización de horas extraordinarias, caso de efectuarse, se anotarán día a día para el supuesto de que, excepcionalmente, la jornada diaria exceda de nueve horas. Tales horas se totalizarán mensualmente y se entregará al trabajador copia del resumen mensual en el correspondiente parte.

c) Siguiendo las directrices que se vienen marcando por el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales, conducentes a la supresión de las horas extraordinarias habituales, la Empresa se compromete a reorganizar y planificar determinados servicios, de forma tal que, sin perjuicio ni deterioro de los mismos, las horas extraordinarias no se realicen en lo sucesivo, supliéndolas con admisiones de nuevo personal.

Artículo 22.º Descansos semanales o festivos.

Todo el personal de la Empresa disfrutará de un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas. El personal exceptuado del descanso dominical lo hará en uno de los seis días laborales siguientes.

Si por razones imprevistas en el desarrollo de los servicios, tales como averías, accidentes, enfermedad, faltas o permisos, el descanso semanal o festivo no se pudiera conceder en la fecha prevista para su disfrute en el cuadrante mensual de servicios, se facilitará dentro de los seis días siguientes al previsto en dicho cuadrante. Y si por circunstancias excepcionales tampoco resultara posible concederlo en ese espacio de tiempo, se abonará al trabajador las horas realizadas en dicho día valoradas como efectivas de trabajo. En el supuesto de que las horas efectivas trabajadas en ese día no alcancen las 6,40 horas, se compensará al trabajador al valor establecido para las horas de presencia la diferencia de horas existentes entre las realmente trabajadas y las 6,40 horas.

No obstante lo indicado anteriormente y con la intención de conferir carácter de fijeza a los días señalados para el disfrute del descanso semanal, cuando hubiera de suprimirse uno de estos descansos ya fijados en el cuadrante mensual, tal supresión incidiría preferentemente sobre el 50% (cincuenta por ciento) de los descansos de cómputo.

El día de descanso semanal de los representantes de los trabajadores no podrá ser alterado por coincidencia de éste con permiso sindical.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperables serán 14 al año, doce nacionales y dos locales. Estas fiestas serán disfrutadas por el personal en el día señalado como festivo o dentro del mes natural al que correspondiera tal festivo. En el supuesto de que la Empresa hubiera de abonarlos, serán retribuidos a los importes correspondientes a los descansos semanales.

Con independencia de los conceptos que se abonan al personal por descanso semanal o festivos no disfrutados, durante la vigencia del Convenio se les compensará, asimismo, con un plus de 2.761,00 ptas. (dos mil setecientos sesenta y una pesetas), 16,59 euros (dieciséis euros y cincuenta y nueve céntimos de euro), por descanso suprimido, aun cuando se disfrute dentro de los seis días laborables siguientes a la fecha fijada en el cuadrante.

Artículo 23.º Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, observándose las normas de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este tiempo podrá ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Y el tiempo indispensable para la renovación del permiso de conducir, siempre y cuando no coincida con el descanso semanal del conductor prefijado en el cuadro de servicios; una vez renovado el carné o permiso de conducción, el trabajador debe aportar fotocopia del mismo al Departamento de personal de la Empresa.

d) Tres días en caso de consulta médica del trabajador o de su familia fuera de las provincias de Málaga o Cádiz, según corresponda, prescrita por el médico de Empresa o el de la Seguridad Social. En caso de consulta médica de un familiar, deberá justificarse previamente la ausencia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por el tiempo que se especifica en la normativa laboral para el ejercicio de funciones sindicales o de representación de los trabajadores.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, de conformidad con la legislación vigente.

h) Un día al año de permiso sin sueldo para atender asuntos propios. El/la trabajador/a que solicite tal permiso habrá de hacerlo con suficiente antelación, y la Empresa lo concederá en la fecha peticionada cuando lo permitan las necesidades del servicio; en caso contrario, indicará al trabajador la fecha en la cual podría concederlelo.

Artículo 24.º Permiso de conducir.

A los conductores que como consecuencia del ejercicio de su trabajo para la Empresa les fuera retirado temporalmente su carné o permiso de conducción, con excepción de los supuestos de que dicha retirada derive del consumo de drogas o alcohol, la Empresa se compromete a:

- Mantenerlos en plantilla siempre que la retirada del permiso de conducir lo sea por un tiempo máximo de tres meses.

- Ocuparlos durante la retirada del permiso de conducir en otros puestos de trabajo, aunque lo sea en grupo profesional

distinto, con los salarios inherentes al nuevo empleo y durante el tiempo que dure la retirada.

- Concesión de excedencia forzosa con derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo tan pronto cese la suspensión o retirada del permiso.

- Gestionar que la retirada del permiso lo sea en los meses de menor actividad de la Empresa.

- Tratar de hacer coincidir la retirada del permiso de conducción con el período anual de vacaciones.

- Posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

Las sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores de la Empresa y, especialmente, a los conductores-perceptores en el ejercicio de su cometido profesional, siempre que tales sanciones deriven de infracciones originadas como consecuencia de instrucciones impartidas por representantes de la Empresa que contravengan las normas de circulación; cuando el vehículo no porte la documentación obligatoria o por defectos imputables al material, serán satisfechas por la Empresa si el correspondiente boletín de denuncias es entregado de forma inmediata en la misma para que ésta pueda articular la defensa a que haya lugar.

Artículo 25.º Vacaciones anuales.

El personal de «Automóviles Portillo, S.A.», disfrutará anualmente de un período de vacaciones, no sustituible por compensación económica, de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones anuales será confeccionado de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, y en él se fijará el período vacacional correspondiente a los trabajadores de la misma, debiéndose exhibir públicamente dicho calendario al comienzo de cada año. Los períodos de vacaciones fijados en el mismo no podrán ser modificados unilateralmente, requiriéndose para efectuar modificaciones el acuerdo de los trabajadores afectados y, en cualquier caso, de producirse el cambio de fecha, ésta debe fijarse con dos meses de antelación a la inicialmente prevista para el comienzo del disfrute, salvo causas especiales debidamente justificadas y aceptadas por el trabajador de que se trate.

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

El período anual de vacaciones será retribuido por la Empresa a los trabajadores mediante el abono de los siguientes conceptos: Sueldo base, incentivo de convenio y plus de asistencia correspondientes a los días laborales del mes en que se vaque, plus de conductor-perceptor y plus de transporte y, en su caso, el complemento personal de antigüedad. Aunque se han detallado todos los conceptos computables para retribuir el período vacacional, los mismos serán tenidos en cuenta atendiendo a que formen parte de la categoría profesional del trabajador y a que éste/a perciba complemento personal de antigüedad.

En concepto de bolsa de vacaciones se satisfará, en la nómina del mes inmediato anterior al disfrute de las mismas, la cantidad de 38.603,00 ptas. (treinta y ocho mil seiscientos tres pesetas), 232,01 euros (doscientos treinta y dos euros y un céntimo de euro), a todos los trabajadores de la Empresa. La citada cantidad, por su carácter puramente asistencial carente de toda consideración salarial, no será tenida en cuenta para obtener y calcular la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

La cantidad fijada en concepto de bolsa de vacaciones elimina y, por consiguiente, sustituye al que se denominaba anteriormente plus de compensación de vacaciones.

Cuando se trate de trabajador cuyo contrato haya durado menos de un año, la Empresa podrá compensar en metálico el importe de las vacaciones no disfrutadas.

En el supuesto de que el personal de movimiento tome las vacaciones en un mes de 31 días, disfrutará de treinta días de vacaciones y se le acreditará un día de descanso de cómputo.

Al personal administrativo se le distribuirá la jornada laboral a lo largo del año de forma tal que, sin detrimento de realizar en cómputo anual la jornada de trabajo establecida con carácter general, puedan disfrutar de cinco días de descanso en puentes o sábados.

Artículo 26.º Movilidad funcional y geográfica.

En estas materias se estará por la Empresa a las normas que establecen los artículos 39 y 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aunque antes de adoptar medidas sobre el particular e iniciar los trámites o expedientes correspondientes, se obliga a tratar los temas de referencia en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, en el bien entendido que el hecho de no conseguirse acuerdo al respecto no obsta a la Empresa el ejercicio de los derechos que le confieren los preceptos anteriormente citados.

Artículo 27.º Ayudas económicas para el supuesto de cese del trabajador en la empresa derivados de incapacidades permanentes en grados de total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo.

Cuando el contrato de trabajo se extinga como consecuencia de ser declarado el trabajador en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo, la Empresa abonará al afectado por cualquiera de estas incapacidades la cantidad de 17.368,00 ptas. (diecisiete mil trescientas sesenta y ocho pesetas), 104,38 euros (ciento cuatro euros y 38 céntimos de euro), por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Con independencia del abono de la anterior cantidad, la Empresa queda obligada a acoplar al trabajador que sea declarado en la situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual en otro puesto de trabajo distinto del que desempeñaba al tiempo de ser declarado en tal situación invalidante, aunque en el lugar o Centro de trabajo en el que hiciera falta. Este acoplamiento se llevará a cabo previa solicitud del trabajador, que deberá justificar su grado de incapacidad con copia de la Resolución adoptada por la Seguridad Social o, en defecto de la misma, con copia de la Sentencia que así lo conceptúe.

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

La Empresa abonará a los trabajadores de la misma con hijos disminuidos psíquica o físicamente la cantidad de 20.679,00 ptas. (veinte mil seiscientas setenta y nueve pesetas), 124,28 euros (ciento veinticuatro euros y veintiocho céntimos de euro), mensuales por este concepto y cada hijo en dicha situación. El abono y concesión de esta ayuda queda supeditada a que el beneficiario de la misma acredite ante la Empresa, con idénticos requisitos que los exigidos por la Seguridad Social a iguales fines, su derecho a la percepción de la ayuda de referencia, manteniéndose la misma mientras la persona disminuida objeto de tal percepción no encuentre empleo. Esta ayuda económica quedará suspendida durante el tiempo que la persona que da derecho a la misma trabaje, reanudándose su abono en el supuesto de volver a la situación de desempleado.

Teniendo en cuenta el marcado carácter asistencial de esta prestación, su importe no será tenido en cuenta a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

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

La Empresa se compromete a arbitrar un sistema que posibilite la defensa jurídica de sus trabajadores en aquellos

asuntos en los que éstos puedan verse implicados como consecuencia de la actividad profesional desarrollada por y para la misma.

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

La Empresa completará hasta el salario base de la primera columna de la tabla salarial, más el complemento personal de antigüedad, si correspondiera, las prestaciones económicas de la Seguridad Social para los supuestos de enfermedad común, accidente no laboral y de trabajo, siempre que la permanencia en cualesquiera de las citadas contingencias rebasen de los 48 días. Así, pues, el abono de este complemento se llevará a cabo a partir de los 49 días y mientras dure el proceso de que se trate.

El trabajador que se encuentre en alguna de las mencionadas situaciones percibirá desde el primer día de baja el plus de transporte, en la forma y cuantía indicadas en el artículo 19.º de este Convenio.

En los supuestos de bajas por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador en esas situaciones los tres primeros días de baja a razón de sueldo base y complemento personal de antigüedad, en el bien entendido que este abono lo realizará, sea cual fuere la contingencia de la que proceda la baja, una sola vez dentro del año natural. En la segunda baja dentro del año natural, sólo abonará el 50% de iguales conceptos económicos. En bajas sucesivas dentro del año natural, no se abonará cantidad alguna con cargo a la Empresa durante esos tres primeros días.

Los trabajadores de la Empresa que a la firma del XV Convenio Colectivo se encuentren en situación de Incapacidad Temporal seguirán percibiendo, al menos, iguales cuantías económicas como consecuencia de dicha situación hasta que finalice el proceso en curso.

Los trabajadores en incapacidad temporal percibirán íntegramente los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

La Empresa adoptará, sin perjuicio de las competencias que corresponden al Servicio Médico de la misma, las medidas que estime más oportunas para vigilar y controlar los procesos de enfermedad o accidente que padezca el personal y, muy especialmente, aquellos casos que son reiterativos en determinadas épocas del año, así como los que coincidan con el período anual de vacaciones, de forma que se consiga disminuir el alto porcentaje de absentismo existente por bajas laborales.

Artículo 31.º Compensación anual en concepto de productividad.

Se establece un pago anual abonable por la Empresa el 5 de enero de cada año e importe de 20.000,00 ptas. (veinte mil pesetas), 120,20 euros (ciento veinte euros y veinte céntimos de euro), a todo trabajador que durante el año natural anterior no haya faltado al trabajo por motivo alguno. Se excluyen como faltas la inasistencia por causa de maternidad y los permisos y licencias legalmente establecidos. Se considerarán, en consecuencia, faltas que determinan la pérdida de esta cantidad las bajas por enfermedad o accidente.

Artículo 32.º Jubilación anticipada.

Teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo que regula el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrán solicitar su cese en la Empresa por jubilación todos aquellos trabajadores con sesenta y cuatro años que deseen acceder a tal situación. En estos casos, la Empresa se obliga a sustituir al trabajador que acceda a la jubilación con una nueva contratación. La duración del contrato sustituto lo será hasta el año 2018, año en el que finaliza la concesión otorgada a «Automóviles Portillo, S.A.», para la explotación de las líneas

regulares de viajeros. En el caso de que la Empresa continúe, llegado que sea dicho año, la explotación de las líneas, la relación laboral así concertada se reconvertirá a indefinida.

Artículo 33.º Premio de jubilación.

Por este concepto se abonará a todo trabajador de la Empresa que se jubile la cantidad de 13.787,00 ptas. (trece mil setecientos ochenta y siete pesetas), 82,86 euros (ochenta y dos euros y ochenta y seis céntimos de euro), por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 34.º Ropa de trabajo y uniformes.

La Empresa facilitará al personal la ropa de trabajo que se indica seguidamente, comprometiéndose éste a mantenerla durante el período de su uso en decoroso estado de conservación y limpieza, así como a utilizarla convenientemente durante la jornada de trabajo.

Personal de Movimiento. Un uniforme de invierno compuesto por una chaqueta o guerrera cada cuatro años; un pantalón y una camisa cada año, una corbata y un jersey de lana cada dos años. Todos los veranos dos camisas y un pantalón frescos. A los conductores del servicio interurbano se les proveerá, además, de un buzo o mono cada cinco años. La corbata será utilizada desde el día 1.º de noviembre hasta el 31 de marzo. Durante el período en el que no se utilice la corbata, las camisas irán convenientemente abrochadas hasta el segundo botón del cuello. Al personal de nuevo ingreso se le entregará uniformidad de verano consistente en dos pantalones y dos camisas.

Personal de Talleres. Dos monos o buzos cada año, así como un pantalón y dos camisas de verano. Los electricistas usarán un peto antiácido. A los lavadores se les proveerá de botas altas de goma. Al personal de talleres que por su trabajo estén expuestos a la caída sobre el pie de materiales o herramientas pesadas, se les proveerá de zapatos especiales de protección. Cada dos inviernos se facilitará al personal de talleres un jersey de lana y cada cuatro años un plumón sin mangas.

Artículo 35.º Premios, faltas y sanciones.

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

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

Se señalan como motivos dignos de premios los siguientes:

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

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

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

En el caso a que se refieren los dos apartados anteriores, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los méritos del acto, no hallarse de servicio o no estar obligado

a intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total del interesado y con decidido propósito manifiesto en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y del público, subordinando a ellos su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

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

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

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

Se establecen los siguientes premios:

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

La concesión de los premios previstos, con excepción de las cartas laudatorias, se hará por la Dirección de la Empresa, en expediente contradictorio instruido por propia iniciativa de aquélla o a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo del agente o usuarios del servicio; en dicho expediente contradictorio serán oídos, también, los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Faltas. El régimen disciplinario que se inserta a continuación se corresponde con el establecido mediante Laudo Arbitral, de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado para las Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera, que fue publicado en el BOE núm. 48, correspondiente al día 24 de febrero de 2001, y por resultar específico para el sector de referencia sustituye al que con carácter transitorio y extraído del Acuerdo de Cobertura de Vacíos figuraba en el anterior Convenio Colectivo de la Empresa.

Principios de ordenación.

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

Definición.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

2. Se consideran faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

3. Se consideran faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

C) Sanciones. Las sanciones consistirán en:

a) Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de seis, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este término suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure la instrucción del expediente, sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

En el caso de que concluido el expediente no resulte falta laboral alguna imputable al trabajador, la Empresa participará al interesado y a sus representantes el archivo del expediente sin sanción.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

Artículo 36.º Derechos sindicales y de representación colectiva.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación: Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

Del Comité Intercentros: De conformidad con lo que establece el núm. 3 del artículo 63 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la representación del personal sea ostentada por el Comité Intercentros y por las Secciones Sindicales que, de conformidad

con la Ley Orgánica núm. 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, puedan constituirse o estén constituidas en el seno de la Empresa.

El Comité Intercentros estará compuesto por 13 miembros, que serán elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de Centro con la misma proporcionalidad y por estos órganos de representación de los trabajadores.

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa para la defensa de sus intereses.

Se reconoce al Comité Intercentros las siguientes funciones:

A) Será informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector del transporte; sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y su programa.

b) Anualmente tendrá conocimiento y a su disposición el balance, la cuenta de resultados, memoria y, en general, de cuantos documentos se faciliten a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

f) La Dirección facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado dicho Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

g) Ser informado de las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

h) En lo referente a estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B) Ejercerá labor de vigilancia en lo referente a:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respeto de los pactos recogidos en este Convenio.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

d) Participación, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa (Institución Social, Becas, etc.) en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborará con la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la disciplina y el incremento de la productividad en la misma.

f) Se reconoce al Comité Intercentros capacidad procesal como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

g) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) de A), aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano de representación y, en especial, sobre todas aquellas materias que la Empresa señale expresamente como de carácter reservado.

h) El Comité Intercentros velará porque los procesos de selección de personal se cumplan, tanto para el ingreso de nuevo personal como para los ascensos y velará asimismo por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

C) Al Comité Intercentros se le reconocen las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del Comité Intercentros podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o las faltas muy graves obedecieran a otras causas, deberá instruirse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité Intercentros y Delegado del Sindicato al que pertenezca el trabajador sujeto a expediente, siempre que la Sección Sindical se hallare reconocida como tal de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. El Comité Intercentros podrá acumular las horas que a cada miembro de los Comités de Centro correspondan y distribuir las en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que legalmente corresponda, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso de éstas que sobre las legales se produzcan con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité Intercentros como componentes de la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos de la Empresa. En cuanto a la asignación de horas sindicales a los representantes de los trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes supuestos:

d-1. Se acreditarán al representante de los trabajadores la totalidad de jornada figurada en cuadrante cuando sea la Empresa la que lo cite a reunión.

d-2. También se acreditará la jornada establecida en cuadrante cuando el representante de los trabajadores preavise los permisos sindicales a la Empresa en el mes anterior a que éstos sean efectivos, y, en cualquier caso, antes de que se hayan confeccionado los cuadrantes.

d-3. Sólo se acreditarán 6.40 horas a estos representantes cuando el permiso se lleve a cabo sin observarse los requisitos anteriores.

De las Secciones Sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las

horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité Intercentros tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos por la legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de trabajo que cuenten con más de 250 trabajadores.

De los Delegados Sindicales.

En los Centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores, computándose a estos efectos tanto a los trabajadores fijos como a los de carácter temporal, podrá elegirse Delegado Sindical entre los afiliados a los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa. La persona que resulte designada Delegado Sindical no tendrá que pertenecer necesariamente al Centro de trabajo cuya plantilla confiere el derecho a la constitución de la correspondiente Sección Sindical. A los Delegados que así sean designados se les concederá crédito horario mensual de 25 horas (veinticinco horas) para el ejercicio de sus funciones.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité Intercentros, tendrán las mismas garantías que las establecidas para este órgano de representación del conjunto de los trabajadores e, igualmente:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité Intercentros, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional sobre aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones del Comité Intercentros y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación de los trabajadores, la Empresa descontará en la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad su conformidad al descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota a deducir. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Excedencias. Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores en activo que ostenten cargo sindical de relevancia a nivel de secretariado del Sindicato respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en esa situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicita, en el término de un mes al de la finalización del desempeño del cargo.

Crédito horario para Secciones Sindicales. Las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa podrán disponer de un crédito de hasta 35 horas (treinta y cinco horas) mensuales a cargo de la Empresa para el ejercicio de su labor.

Igualmente se autoriza a dichas Secciones Sindicales para que puedan hacer uso de las horas a cargo de las asignadas a los representantes de los trabajadores del correspondiente Sindicato, sin límite y hasta el máximo de las que correspondan a los de su Central Sindical.

Artículo 37.º Comisión Paritaria.

De conformidad con lo establecido en la letra e) del núm. 3 del artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del Convenio.

La Comisión Paritaria entenderá de la vigilancia e interpretación de lo pactado en el Convenio.

Asimismo, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse, individual o colectivamente, por los trabajadores o sus representantes ante la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Direcciones de la misma o sus Delegaciones en las Provincias a las que resulta extensible el Convenio, Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación o Juzgados de lo Social, se formularán de forma previa o simultánea ante la Comisión Paritaria y ante los referidos Organos de la Administración o jurisdiccionales, según corresponda, de forma que con la intervención de dicha Comisión se trate de resolver en el seno de la propia Empresa la/s reclamación/es o asunto/s planteado/s, si bien esta intervención paritaria no paralizará la actuación paralela de carácter oficial emprendida, no resultando, pues, requisito necesario para que esta/s reclamación/es prosiga/n el hecho de que la Comisión Paritaria no se haya pronunciado al tiempo de la correspondiente intervención oficial sobre el/los asunto/s planteado/s.

Independientemente de lo anterior, si la Comisión Paritaria resolviera sobre el/los asunto/s que le haya/n sido sometido/s y tal/es resolución/es no resulte/n aceptable/s para la parte promotora de la/s correspondiente/s actuación/es, quedará igualmente expedita la vía de reclamación administrativa o judicial que corresponda. Y si la/s resolución/es adoptada/s en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones del/los trabajador/es o sus representantes, por éste/éstos se procederá a retirar la/s denuncia/s o desistir de la/s demanda/s formulada/s.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesiones ordinarias o extraordinarias. Las de carácter ordinarias se celebrarán cada 45 días y las extraordinarias se llevarán a cabo a solicitud de cualquiera de las partes que la componen y dentro de los 7 días siguiente a la fecha de su petición.

En cuanto a los plazos para resolver los asuntos que deban de someterse al conocimiento y/o resolución de la Comisión Paritaria, queda fijado en quince días.

La Comisión Paritaria estará integrada por los siguientes miembros:

Empresa:

Don Pedro López-Quesada y Fernández Lascoiti.
Don Antonio López Galapero.
Don Diego Parada Ramírez.
Don Juan Roldán Grande.

Trabajadores:

Don Francisco Jurado Ternero (UGT).
Don Alfredo Kraus Torres (UGT).
Don José Manuel García Durán (CC.OO.).
Don Francisco José Bermúdez Sánchez (CC.OO.).

Las partes que componen la citada Comisión se reservan el derecho a cambiar los componentes de la misma, sustituyéndolos por otros. También podrán las respectivas partes asistir a las reuniones asistidas de sus asesores.

Las Secciones Sindicales con implantación en la Empresa podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones que celebre la Comisión Paritaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. A los efectos previstos en los núms. 3 y 4 del artículo 86 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que el presente Convenio, llegada que sea la fecha de su vencimiento fijada para el día 31.12.2003, se seguirá aplicando en su totalidad hasta que no sea sustituido por otro.

Segunda. Ambas partes hacen constar que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral que no aparezcan específicamente regulados en este Convenio Colectivo, se regirán por las normas legales de general y pertinente aplicación.

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

La Empresa se compromete a mantener el viaje cultural que anualmente programa, y también a conceder las ayudas que sean necesarias para el equipamiento deportivo de los equipos que puedan establecerse. De igual manera, se fomentará, concediendo las ayudas que resulten necesarias, los viajes socio-deportivo-culturales que puedan organizar sus trabajadores.

Respecto de los viajes en vehículos de la Empresa, por ésta se mantienen los pases gratuitos a los trabajadores de la misma, esposa o cónyuge de éstos e hijos menores de 18 años y mayores de esta edad que justifiquen que están estudiando, extendiéndose este beneficio a las esposas de los trabajadores jubilados o en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, en el bien entendido que el ejercicio práctico de estos beneficios se atenderán a las normas especificadas en la extinguida Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

**ANEXO NÚMERO UNO
XV CONVENIO COLECTIVO**

**TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE "AUTOMÓVILES PORTILLO, S.A."
DE APLICACIÓN DESDE 01-01-2001 AL 31-12-2001**

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO BASE		INCENTIVO CONVENIO		PLUS DE ASISTENCIA		PLUS TRANSPORTE	
	PESETAS	EUROS	PESETAS	EUROS	PESETAS	EUROS	PESETAS	EUROS
JEFE DE SERVICIO	103.126	619,80	73.410	441,20			9.000	54,09
LICENCIADO	90.269	542,53	75.257	452,30			9.000	54,09
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	90.269	542,53	59.991	360,55			9.000	54,09
JEFE DE SECCIÓN	90.269	542,53	70.529	423,89	176	1,06	9.000	54,09
JEFE DE NEGOCIADO	90.269	542,53	69.337	416,72	176	1,06	9.000	54,09
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	90.269	542,53	61.271	368,25	176	1,06	9.000	54,09
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	90.269	542,53	56.738	341,00	176	1,06	9.000	54,09
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	90.269	542,53	43.128	259,20	176	1,06	9.000	54,09
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	82.069	493,24	23.748	142,73			9.000	54,09
JEFE DE ADMÓN. DE PRIMERA	90.269	542,53	59.997	360,59			9.000	54,09
JEFE DE ADMÓN. DE SEGUNDA	90.269	542,53	51.221	307,84	176	1,06	9.000	54,09
ENCARGDº. TAQUILLA MÁLAGA	90.269	542,53	56.738	341,00	176	1,06	9.000	54,09
TAQUILLERO INTERURBANO	90.269	542,53	43.129	259,21	176	1,06	9.000	54,09
TAQUILLERO CERCANÍAS	90.269	542,53	36.249	217,86	45	0,27	9.000	54,09
FACTOR/ENCARGDº CONSIGNA	90.269	542,53	36.249	217,86	45	0,27	9.000	54,09
MOZO DE EQUIPAJES	3.004	18,05	948	5,70			9.000	54,09
JEFE DE TRÁFICO	90.269	542,53	58.480	351,47			9.000	54,09
INSPECTOR	3.004	18,05	1.734	10,42	65	0,39	9.000	54,09
CONDUCTOR	3.004	18,05	1.143	6,87			9.000	54,09
CONDUCTOR-PERCEPTOR	3.004	18,05	1.161	6,98			9.000	54,09
COBRADOR	3.004	18,05	915	5,50			9.000	54,09
JEFE DE TALLER	90.269	542,53	59.074	355,04	681	4,09	9.000	54,09
JEFE DE MATERIAL	90.269	542,53	44.174	265,49	1.680	10,10	9.000	54,09
MAESTRO DE TALLER	90.269	542,53	44.174	265,49	1.680	10,10	9.000	54,09
ENCARGADO DE TALLER	90.269	542,53	9.130	54,87	1.838	11,05	9.000	54,09
CONTRAMAESTRE	90.269	542,53	9.130	54,87	1.838	11,05	9.000	54,09
ENCARGADO ALMACÉN	90.269	542,53	9.130	54,87	1.677	10,08	9.000	54,09
AUXILIAR ALMACÉN	3.004	18,05	300	1,80	979	5,88	9.000	54,09
JEFE DE EQUIPO	3.004	18,05	300	1,80	1.686	10,13	9.000	54,09
OFICIAL DE 1ª OFICIO	3.004	18,05	300	1,80	1.573	9,45	9.000	54,09
OFICIAL DE 2ª OFICIO	3.004	18,05	300	1,80	1.280	7,69	9.000	54,09
OFICIAL DE 3ª OFICIO	3.004	18,05	300	1,80	1.148	6,90	9.000	54,09
ENGRASADOR	3.004	18,05	300	1,80	1.128	6,78	9.000	54,09
CONDUCTOR NOCHE TALLER	3.004	18,05	300	1,80	1.260	7,57	9.000	54,09
LAVADOR	3.004	18,05	300	1,80	979	5,88	9.000	54,09
MOZO DE GARAJE	3.004	18,05	248	1,49	890	5,35	9.000	54,09
LIMPIADORA GARAJE	3.004	18,05	248	1,49	890	5,35	9.000	54,09
APRENDIZ PRIMER AÑO	2.121	12,75	107	0,64	758	4,56	9.000	54,09
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	2.324	13,97	107	0,64	758	4,56	9.000	54,09
APRENDIZ TERCER AÑO	2.527	15,19	69	0,41	717	4,31	9.000	54,09
APRENDIZ CUARTO AÑO	2.731	16,41	94	0,56	744	4,47	9.000	54,09
TELEFONISTA	90.269	542,53	21.833	131,22			9.000	54,09
VIGILANTE NOCTURNO	3.004	18,05	948	5,70			9.000	54,09
BOTONES	43.424	260,98	21.805	131,05			9.000	54,09
LIMPIADORA OFICINAS	3.004	18,05	948	5,70			9.000	54,09

• Las casillas sombreadas corresponden a salarios día. Las no sombreadas a salarios mes.

**ANEXO NÚMERO DOS
XV CONVENIO COLECTIVO**

TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2001

CATEGORÍA PROFESIONAL	FEBRERO, ABRIL, JUNIO, AGOSTO, OCTUBRE		DICIEMBRE	
	PESETAS	EUROS	PESETAS	EUROS
JEFE DE SERVICIO	68.751	413,20	103.126	619,80
LICENCIADO	60.179	361,68	90.269	542,53
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	60.179	361,68	90.269	542,53
JEFE DE SECCIÓN	60.179	361,68	90.269	542,53
JEFE DE NEGOCIADO	60.179	361,68	90.269	542,53
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	60.179	361,68	90.269	542,53
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	60.179	361,68	90.269	542,53
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	60.179	361,68	90.269	542,53
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	54.713	328,83	82.069	493,24
JEFE DE ADMÓN. DE PRIMERA	60.179	361,68	90.269	542,53
JEFE DE ADMÓN. DE SEGUNDA	60.179	361,68	90.269	542,53
ENCARGDº. TAQUILLA MÁLAGA	60.179	361,68	90.269	542,53
TAQUILLERO INTERURBANO	60.179	361,68	90.269	542,53
TAQUILLERO CERCANÍAS	60.179	361,68	90.269	542,53
FACTOR/ENCARDº CONSIGNA	60.179	361,68	90.269	542,53
MOZO DE EQUIPAJES	60.080	361,09	90.120	541,63
JEFE DE TRÁFICO	60.179	361,68	90.269	542,53
INSPECTOR	60.080	361,09	90.120	541,63
CONDUCTOR	60.080	361,09	90.120	541,63
CONDUCTOR-PERCEPTOR	60.080	361,09	90.120	541,63
COBRADOR	60.080	361,09	90.120	541,63
JEFE DE TALLER	60.179	361,68	90.269	542,53
JEFE DE MATERIAL	60.179	361,68	90.269	542,53
MAESTRO DE TALLER	60.179	361,68	90.269	542,53
ENCARGADO DE TALLER	60.179	361,68	90.269	542,53
CONTRAMAESTRE	60.179	361,68	90.269	542,53
ENCARGADO ALMACÉN	60.179	361,68	90.269	542,53
AUXILIAR ALMACÉN	60.080	361,09	90.120	541,63
JEFE DE EQUIPO	60.080	361,09	90.120	541,63
OFICIAL DE 1º OFICIO	60.080	361,09	90.120	541,63
OFICIAL DE 2º OFICIO	60.080	361,09	90.120	541,63
OFICIAL DE 3º OFICIO	60.080	361,09	90.120	541,63
ENGRASADOR	60.080	361,09	90.120	541,63
CONDUCTOR NOCHE TALLER	60.080	361,09	90.120	541,63
LAVADOR	60.080	361,09	90.120	541,63
MOZO DE GARAJE	60.080	361,09	90.120	541,63
LIMPIADORA GARAJE	60.080	361,09	90.120	541,63
APRENDIZ PRIMER AÑO	42.420	254,95	63.630	382,42
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	46.480	279,35	69.720	419,03
APRENDIZ TERCER AÑO	50.540	303,75	75.810	455,63
APRENDIZ CUARTO AÑO	54.620	328,27	81.930	492,41
TELEFONISTA	60.179	361,68	90.269	542,53
VIGILANTE NOCTURNO	60.080	361,09	90.120	541,63
BOTONES	28.949	173,99	43.424	260,98
LIMPIADORA OFICINAS	60.080	361,09	90.120	541,63

RESOLUCION de 28 de marzo de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se autoriza a favor de Aguas de Grazalema, S.A., la sustitución del manantial El Nacimiento, punto de drenaje natural y de explotación actualmente autorizada de las aguas de la Unidad del Bosque, por el Sondeo Grazalema. (PP. 1301/2001).

Visto el expediente elevado por la Delegación Provincial de Cádiz con objeto de proseguir los trámites para la sustitución de la autorización de explotación de aguas minerales vigente para el Manantial de «El Nacimiento» por una correspondiente al sondeo «Grazalema», expediente incoado por don José F. Albert, en nombre y representación de Aguas de Grazalema, S.A.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Por Resolución del Ministerio de Industria, de 9 de enero de 1971, fueron declaradas minero-medicinales las aguas procedentes del manantial denominado «El Nacimiento» de Benamahoma, Grazalema.

Segundo. Por Resolución de 28 de julio de 1994 fue autorizada por la Consejería de Economía y Hacienda la explotación, para su uso como de bebida envasada, de las mencionadas aguas.

Tercero. Por Resolución de la Dirección General de Industria Energía y Minas, de fecha 31 de enero de 1995, se transmiten los derechos de aprovechamiento de estas aguas a «Aguas de Grazalema, S.A.».

Cuarto. Durante ese mismo año Aguas de Grazalema, S.A., presentó un proyecto para llevar a efecto un sondeo horizontal en las proximidades de la ubicación del manantial, a fin de proceder a una correcta explotación del recurso autorizado, proyecto que fue valorado positivamente por la Delegación Provincial.

Quinto. El mencionado sondeo no se pudo perforar debido a la oposición popular a la modificación del entorno del manantial, motivo por el cual la Delegación autorizó una modificación de la posición del sondeo, que culminó con la perforación del actualmente existente, sondeo Grazalema.

Sexto. Tanto por los estudios presentados por Aguas de Grazalema, S.A., como por la documentación técnica que obra en el Servicio de Minas de esta Dirección General, queda claramente justificado que el sondeo Grazalema explota el recurso cuyo aprovechamiento fue autorizado por la Resolución de fecha 28 de julio 1994, que corresponde esencialmente al agua del acuífero denominado Unidad Hidrogeológica del Bosque.

Séptimo. El Sondeo Grazalema se encuentra dentro del perímetro de protección establecido para la explotación del recurso hídrico que nos ocupa, perímetro que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 20 de abril de 1995.

Octavo. La Consejería de Salud ha examinado los datos analíticos de las muestras procedentes del nuevo emplazamiento, y ha emitido informe positivo en lo que se refiere a la adecuación de los resultados a los requisitos establecidos en el Anexo I del R.D. 1164/1991, de 22 de julio, por el que se aprueba la Reglamentación Técnico Sanitaria de Aguas de Bebida Envasadas, informe que figura en el expediente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Vista la propuesta-informe de la Delegación Provincial de Cádiz; vistos la Ley de Minas de 21 de julio de 1973; el Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978; el R.D. 1164/1991, de 22 de julio, y demás legislación de general y pertinente aplicación, y de acuerdo con el art. 43.c) del citado Reglamento, que establece el derecho del titular a explotar las aguas que se encuentren dentro del perímetro de protección y pertenezcan al mismo acuífero, circunstancias que concurren en el presente caso,

R E S U E L V E

Primero. Autorizar a favor de Aguas de Grazalema, S.A., la sustitución del manantial El Nacimiento, punto de drenaje natural y de explotación actualmente autorizada de las aguas del la Unidad del Bosque, por el Sondeo Grazalema, cuyas coordenadas aproximadas en proyección UTM, Huso 30, elipsoide internacional y datum europeo, y en metros, son X=280750, Y=4070650.

Segundo. Mantener en plena vigencia todas las demás disposiciones previstas en la resolución de la anterior autorización del Consejero de Economía y Hacienda, de fecha 28 de julio de 1994.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 114.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Sevilla, 28 de marzo de 2001.- El Director General, Jesús Nieto González.

RESOLUCION de 21 de mayo de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se reconoce y autoriza a la empresa Promonorma, SL, como entidad para la formación de instaladores y mantenedores de calefacción, aire acondicionado y agua caliente sanitaria, conforme a lo dispuesto en el vigente Reglamento que se cita. (PP. 1823/2001).

La entidad «Promonorma, S.L.», con CIF número B-14.259.139 y domicilio social en Plaza de Colón, núm. 9, C.P. 14001, Córdoba, representada por don Gaspar González Montero, con DNI núm. 30.408.616-V en su calidad de Administrador Unico, según acreditada en la Escritura de nombramiento formalizada el 24.5.99 ante el Notario de Córdoba don Juan José Pedraza Ramírez, presenta ante esta Dirección General, con fecha 15.2.2001 (R.E. núm. 8.700), escrito de solicitud para que se le reconozca y autorice como Entidad para la formación de Instaladores y Mantenedores de Calefacción, Aire Acondicionado y Agua Caliente Sanitaria, conforme a lo previsto en el vigente Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITE, aprobado por el Real Decreto 1751/1998, de 31 de julio.

La solicitud y documentación aportada que completa con fecha 9.3.2001 (R.E. núm. 10774) conforma el expediente identificado en esta Dirección General con el número E-TD.05/01, el cual es sometido a estudio y consideración por el Servicio de Energía, conforme al procedimiento establecido en este Centro Directivo.