

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 18 de junio de 2007, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda el cumplimiento de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de Justicia, en el recurso de casación núm. 6923/2004, interpuesto contra la sentencia dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla) en los Autos Procedimiento Ordinario Ley 98 núm. 956/2001, seguidos a instancias del Ayuntamiento de Huelva.

En el recurso contencioso-administrativo Procedimiento Ordinario Ley 98 núm. 956/2001, interpuesto por el Excmo. Ayuntamiento de Huelva, contra la desestimación presunta del recurso de reposición contra la Resolución de 14 de noviembre de 2000, del Director General de Empleo e Inserción de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, por la que se declaró la procedencia del reintegro de 75.971.250 ptas., más intereses de demora por incumplimiento por el Excmo. Ayuntamiento de Huelva de la obligación de justificación de la subvención concedida en el expediente administrativo núm. PSL-39-HU/95, se dictó sentencia por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), con fecha 18 de noviembre de 2003, y cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallamos que debemos desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Ayuntamiento de Huelva contra la Resolución citada en el Fundamento de Derecho Primero, sin hacer expresa imposición de costas.»

Interpuesto recurso de casación contra dicha sentencia por parte del citado Ayuntamiento, con fecha 21 de marzo de 2007 se ha dictado sentencia por la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, Sección Cuarta, en el citado recurso de casación núm. 6923/2004, y cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallamos ha lugar al recurso extraordinario de casación núm. 6923/2004, interpuesto por la representación procesal del Excmo. Ayuntamiento de Huelva frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, Sección Primera, de dieciocho de noviembre de dos mil tres, dictada en el recurso 956/2001, deducido por la citada Corporación contra la desestimación presunta del recurso de reposición hecho valer en veintidós de diciembre de dos mil frente a la resolución del Director General de Empleo e Inserción de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía que declaró la procedencia del reintegro de 75.971.250 pesetas correspondientes a la subvención para cubrir los costes derivados del desarrollo de acciones del programa de promoción socio-laboral en el medio urbano, convocatoria 1995, más los intereses de demora que casamos y declaramos nula y sin ningún valor ni efecto.»

«Estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo 956/2001 interpuesto por el Excmo. Ayuntamiento de Huelva frente a la Resolución de diez de julio de dos mil del Director General de Empleo e Inserción de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía que anulamos por no ser conforme con el Ordenamiento Jurídico, y declaramos la obligación del Ayuntamiento de Huelva de justificar que la suma de 18.992.812 pesetas que aparecen contabilizadas en su Tesorería en veintitrés de marzo de dos mil como el asiento contable núm. 2000.005046 de la partida 330.008, se destinaron en todo o en parte al objeto para el

que se otorgaron en concepto de subvención, lo que deberá acreditarse en ejecución de Sentencia, y de no producirse esa justificación declaramos la obligación de reintegro de la cantidad que resulte no justificada más el interés de demora desde el momento de pago de la subvención, en este supuesto desde que la cantidad no empleada fue contabilizada por la Corporación Municipal recurrente en veintitrés de marzo de dos mil.»

«En cuanto a costas no ha lugar a hacer expresa imposición de las causadas en este recurso extraordinario de casación y en cuanto a las de instancia cada parte satisfará las que le correspondan.»

Según lo establecido en el artículo 118 de la Constitución y 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y 104 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada sentencia, así como su publicación en el BOJA.

Sevilla, 18 de junio de 2007.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

RESOLUCIÓN de 14 de junio de 2007, 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 Sector de Auto-Taxi (Cód. 7100932).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sector de Auto-Taxi (Cód. 7100932), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 23 de mayo de 2007, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 8 de mayo de 2007 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 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

R E S U E L V E

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 mencionado 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, 14 de junio de 2007.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE AUTO-TAXI DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas privadas cuya actividad sea la prestación de servi-

cios de transportes urbanos e interurbanos de auto-taxi en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2008, independientemente de su publicación en el BOJA.

Se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas si por cualquiera de las partes no se denunciara con dos meses, como mínimo, de antelación a la expiración del término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas; la denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Las partes se comprometen, una vez denunciado el Convenio, a constituir la comisión deliberadora del mismo e iniciar las negociaciones, al menos un mes antes de la expiración del término de la vigencia o de sus prórrogas.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad de lo pactado y legislación supletoria.

1. Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas. Asimismo, hacen constar que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que para el caso de que por la Autoridad Laboral y/o Jurisdicción Social se declarase nulo en todo o en parte el contenido de algún artículo de este Convenio Colectivo, éste sería revisado en su totalidad no pudiendo surtir efectos parcialmente.

2. En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional para el sector de auto-taxi, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones fijadas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, comprenden, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia. Asimismo absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma de la que deriven.

Artículo 5. Garantía «Ad personal».

Se establece que en los casos en que el trabajador perciba una remuneración globalmente superior a la establecida por este Convenio, se respetará íntegramente a título personal.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Turnos.

Los turnos de trabajo se fijarán por la empresa, comprometiéndose ésta a posibilitar el cambio de turno cuando se produzca una vacante.

Cuando resulte necesario para la salud de la trabajadora embarazada y/o feto, esta no realizará el turno de noche, sin perjuicio de sus derechos económicos.

Artículo 7. Jornada y descansos.

La jornada diaria será de 7 horas, y la semanal será de 35 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana en aquellos municipios en que este implantado el sistema de descanso de los vehículos; el descanso semanal será coincidente con la paralización del vehículo dispuesta por la Corporación Municipal, más otro día anterior o posterior.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorialmente, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo hasta el máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los familiares de las parejas de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar su solicitud con un mes de antelación a su disfrute y con quince días de antelación a la fecha que se incorporara a su jornada ordinaria.

Los trabajadores y trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Artículo 8. Festivos.

Aquellos trabajadores que trabajen algunos de los catorce festivos marcados en el calendario laboral cobrarán 30 €, más otro día de descanso.

El día de San Cristóbal, Patrón de los conductores, será considerado como festivo a todos los efectos.

Artículo 9. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (Salario Base Convenio más antigüedad en su cómputo diario), por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio, 20 días naturales.
- Por nacimiento de hijos, 3 días naturales y, si requiere intervención quirúrgica, será de 5 días naturales.
- Por boda de hijos o hasta segundo grado de consanguinidad, un día.
- Por muerte, enfermedad grave de ascendiente o descendiente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días naturales si reside en una provincia distinta a la del domicilio del trabajador.
- Por traslado del domicilio habitual, 2 días.
- Para concurrir a examen o revisión del carné profesional o cartilla municipal, 1 día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del colectivo, en los términos establecidos por la legislación vigente.
- 3 días de asuntos propios al año si justificación.

Por el permiso de lactancia natural o no de hijos menores de 9 meses, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones; la trabajadora o el trabajador, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora.

A opción del trabajador o trabajadora, las horas correspondientes a este permiso se podrán acumular para su disfrute tras el permiso de paternidad.

Para los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse dos horas diarias, mientras dure la hospitalización.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos/as menores de 8 años y personas dependientes a consultas médicas.

Por el tiempo de dos días para la realización de trámite administrativo de adopción nacional o internacional o acogimiento.

Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos/as menores de ocho años, con enfermedad infecto-contagiosa.

Artículo 10. Vacaciones.

1. Todo el personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio, tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de 31 días naturales de vacaciones, o a la parte proporcional que corresponda en su caso, cuando el trabajador no lleve un año completo trabajando en la Empresa.

2. La fecha del disfrute de las vacaciones será, al menos, de 15 días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de Septiembre. Por mutuo acuerdo, se podrán disfrutar las vacaciones en dos periodos de 15 días, que las partes libremente fijarán. En todo caso, la Empresa dará a conocer a cada trabajador el período fijado para disfrutar sus vacaciones, por escrito y con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

3. Durante el período de vacaciones, el trabajador percibirá el Salario Base Convenio, más antigüedad, más la cantidad de 110 €, prorrateada en función de los días de vacaciones que le corresponda.

4. Los trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores a su cargo, tendrán preferencia a la hora de elegir su turno de vacaciones para que esta coincida con las vacaciones escolares de los menores.

5. Las trabajadoras embarazadas no perderán el derecho al disfrute de las vacaciones cuando estas coincidan con su período de maternidad.

6. Las vacaciones comenzarán siempre después del descanso semanal.

7. Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones si así lo hubiera dispuesto, fuera del periodo estival, se incrementará en un día más de vacaciones, salvo que a petición propia del trabajador disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

Artículo 11. Sucesión de empresa.

1. El cambio de la titularidad de la Empresa no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior; cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario están obligados a notificar dicho cambio a los representantes de los trabajadores, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

2. El cedente y el cesionario responderán también, solidariamente, de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delicto.

Artículo 12. Período de prueba.

Se estará al período que establezca la normativa laboral vigente sin que, en ningún caso, pueda exceder de 15 días.

Artículo 13. Imposibilidad de la prestación.

1. En los supuestos de avería del vehículo, siniestro del mismo o formalidades administrativas, el trabajador imposibilitado para la prestación percibirá durante todo el tiempo que dure esta situación el Salario Base Convenio más la antigüedad. Cuando presumiblemente la inmovilización sea superior a 5 días, las partes acudirán al procedimiento previsto para

la suspensión de las relaciones de trabajo ante la Autoridad Laboral.

2. En caso de que la Empresa no pusiera a disposición del trabajador el vehículo por causas no justificadas, vendrá obligada a abonar al trabajador el Salario Base Convenio, más antigüedad, más 30 €, durante los días en que concurra esta circunstancia. La empresa expresará documentalmente, en ambos casos, al trabajador la causa por la cual no pone a su disposición el vehículo. Todo ello sin perjuicio de las acciones correspondientes, como consecuencia de su derecho al trabajo.

Artículo 14. Modalidades de contratación.

El ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación, de las legalmente previstas, que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de empresa y trabajadores.

Las contrataciones eventuales efectuadas a través de empresas de trabajo temporal necesitarán la autorización y visado de los Sindicatos firmantes (UGT y CC.OO.) para su validez.

Artículo 15. Contratos eventuales.

La duración máxima de los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o servicios, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, será de nueve meses dentro de un período de doce y de 12 meses en un período de 18 meses.

A su terminación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de veinte días por año, a prorrata del período de prestación de servicios.

Artículo 16. Preaviso.

Tanto el empresario como el trabajador deberán comunicar por escrito su deseo de no renovar el contrato y/o la decisión voluntaria de extinguir la relación laboral que les une.

Dicha comunicación se efectuará con un mínimo de 15 días naturales de antelación a la fecha de extinción del contrato, sea cualquiera la duración del mismo. De no efectuarse así, cada día que falte deber ser descontado y/o abonado, según corresponda, de la liquidación de partes proporcionales que se devengue y/o abone al trabajador.

Artículo 17. Finiquito.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo núm. 1 de este Convenio; la FAAT, UGT o CC.OO., o cualquier otra organización que en su día firme el presente Convenio Colectivo, lo editarán y proveerán de ejemplares a todas las organizaciones Patronales y Sindicales de todas las provincias andaluzas.

Artículo 18. Salario Base Convenio.

Se fija su cuantía en 20,16 € diarios, para todos los trabajadores.

En caso de que el IPC real rebase el 5%, la empresa abonará la diferencia en la primera nómina que se abone, una vez se conozca oficialmente dicha variación.

Artículo 19. Incentivo y plus de transportes.

Se establece un complemento salarial en concepto de incentivos, consistente en la cantidad que resulte de aplicar el 50% a la recaudación que efectúa el trabajador y que exceda de los primeros 50 €. Este incentivo absorbe y compensa la participación en beneficio.

La cantidad a percibir será al menos de 170 € mensuales y, el exceso que se produjera al aplicar la fórmula, será abonado al trabajador en concepto de plus de transportes, que suplirá al mismo de los gastos ocasionados por el desplazamiento al lugar en que ha de recoger el vehículo auto-taxi y el regreso al domicilio habitual de aquel.

Dado el carácter compensatorio del gasto de transporte, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, gratificaciones extraordinarias, ni para el cálculo de la antigüedad, y figurará en el recibo en la parte no cotizable de la Seguridad Social.

Artículo 20. Plus de servicios.

Las cantidades cobradas a consecuencia de servicios prestados al público con el vehículo, tales como maletas y bultos, quedarán en beneficio de los trabajadores que lo cobren.

Artículo 21. Horas extras.

Se entenderán como tales aquellas que, siendo de trabajo efectivo, se realicen sobre la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo.

Su número no podrá ser superior a 50 anuales o 10 semanales.

Las horas extraordinarias, salvo pacto en contrario, se compensarán por descanso equivalente, incrementadas con un 75%.

Las partes firmantes se comprometen a estudiar las iniciativas para la creación de empleo que permitan erradicar la realización de horas extraordinarias.

Artículo 22. Ayuda escolar.

Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, entre los 3 y los 18 años, salvo que cursen estudios superiores, percibirán un plus de 70 euros anuales por cada hijo en esa situación.

Dicho importe se abonará de una sola vez en la nómina del mes de agosto, una vez contrastada la veracidad de los hechos.

Artículo 23. Festividades navideñas, Semana Santa y feria.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje en Semana Santa, entre el Domingo de Ramos y el Domingo de Resurrección, los días de feria de su localidad, o los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 13 euros por cada día trabajado.

Artículo 24. Nocturnidades.

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

2. El trabajador que realice su servicio entre las horas antes citadas, percibirá un incremento del 25% sobre el Salario Base Convenio.

Artículo 25. Antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad consistente en un número indefinido de trienios cuya cuantía será de un 10% de incremento, cada uno de ellos, sobre el Salario Base Convenio y que será abonado durante los días laborales y de descansos (semanales y festivos), así como en las gratificaciones extraordinarias y en vacaciones.

Artículo 26. Jubilación parcial.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán jubilarse parcialmente, de acuerdo al R.D.L. 35/2002.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán dos pagas extraordinarias al año denominadas de verano y navidad, que serán satisfechas por las empresas en la cuantía de 31 días de Salario Base Convenio más el complemento por antigüedad, cada una de ellas. Dichas pagas extraordinarias serán prorrateadas mensualmente, salvo petición en contrario del trabajador.

Artículo 28. Liquidación y forma de pago.

Los conductores guardarán para sí copia del justificante o duplicado del parte diario de recaudación.

Manteniendo la costumbre establecida en este sector, las empresas, al recibir la recaudación según los correspondientes partes, entregarán al trabajador diariamente los conceptos de salario, incentivo y demás complementos salariales, debiendo ser consideradas tales entregas como a cuenta de la liquidación definitiva que al final de cada mes se practicará por la empresa en las hojas oficiales de salarios, siéndoles deducidas en la misma las aportaciones que legalmente corresponda satisfacer al trabajador.

Artículo 29. 2º año de vigencia.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, se incrementarán todos los conceptos retributivos, tanto salariales como extrasalariales, en un 4%.

Si el IPC real rebasa el mencionado 4%, la empresa abonará la diferencia, una vez constatado oficialmente.

CAPÍTULO III

PROTECCIÓN SOCIAL

Artículo 30. Baja por incapacidad transitoria (I.T.).

Las empresas complementarán las prestaciones que correspondan percibir a los trabajadores y trabajadoras durante la situación de incapacidad temporal y suspensión por riesgo durante el embarazo hasta alcanzar el 100% del Salario Base de Convenio y complemento de antigüedad desde el primer día siguiente a producirse la baja médica y durante el tiempo que permanezca el trabajador o la trabajadora en esta situación, con el límite de 18 meses. La normativa aplicable a la percepción de las gratificaciones extraordinarias no sufre alteración por el contenido de este artículo.

Artículo 31. Multas.

Las multas que se impongan a los conductores, por causas imputables a la empresa, o a los vehículos, serán abonadas por la empresa, siempre que el conductor le haya entregado el boletín de denuncia con el tiempo suficiente.

Artículo 32. Póliza de seguro de accidente.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán, individual o colectivamente, una póliza de seguro que garantice a sus trabajadores, o a los beneficiarios que señalen, el pago de las cantidades que luego se dirán, siempre y cuando figuren estos en los correspondientes documentos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social:

Por accidente laboral.

- Muerte por accidente laboral: 37.000 €.

- Incapacidad permanente total: 34.000 €.

- Incapacidad permanente absoluta: 42.000 €.

Artículo 33. Reconocimiento médico.

Todo el personal afecto a este Convenio deberá pasar un reconocimiento médico que se efectuará en coordinación y a través de los establecimientos instalados al efecto por el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene, o por los servicios de las Mutuas Patronales de las empresas. Debiendo realizarse dicho reconocimiento dentro de los 6 primeros meses de cada año. Estos reconocimientos médicos constarán al menos de las siguientes pruebas:

1. Exploración general.

Revisión arterial.

Revisión pulmonar.

Revisión de la columna vertebral.

Revisión oftalmológica.

Revisión del oído.

2. Análisis de sangre y orina.
3. Electrocardiograma.

En caso de sospecha razonable, se podrá hacer una analítica para detectar si el trabajador toma algún tipo de estupefaciente o es adicto al alcohol; estos resultados deberán ser confidenciales para el trabajador.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 34. Comisión paritaria.

1. Como órgano interpretativo y consultivo del presente Convenio, se nombrará una Comisión Paritaria compuesta por 6 miembros, por cada una de las representaciones.

La Presidencia de esta Comisión Paritaria será de mutuo acuerdo entre las partes.

Se reconocen el derecho de asistir, ambas partes, a la Comisión con los asesores que estimen conveniente.

2. De no surtir efecto las deliberaciones de la Comisión Paritaria y, en última instancia, las partes podrán someterse al arbitraje del SERCLA.

3. Se crea una Subcomisión dentro de la Comisión Paritaria del Convenio con el objetivo de realizar un seguimiento del cumplimiento de lo establecido en el Convenio Colectivo en materia de igualdad de oportunidades, evitándose así que se lleven a cabo discriminaciones por razón de sexo. Sus funciones serán las siguientes:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el Convenio Colectivo.

- Velar para que no se produzcan disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

- Negociar acciones positivas que tiendan a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de ejecución de las mismas.

Artículo 35. Excedencias.

Además de lo recogido en la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes períodos de excedencias.

- A un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- A un período no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, con equiparación a los parientes de las parejas de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estos períodos de excedencia se computarán a todos los efectos, tanto de antigüedad como para la generación de pluses o complementos retribuidos, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario con ocasión de su reincorporación. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, cualquiera que sea la duración de su excedencia.

Artículo 36. Problemática Sectorial.

Sin perjuicio de las funciones que competen a la Comisión Paritaria, las respectivas representaciones acuerdan crear otra denominada de «Problemática Sectorial» que entenderá de las situaciones que, siendo ajenas directamente al contenido

del presente Convenio Colectivo, conozca de aquellos asuntos que indirectamente puedan afectar al contenido de éste y que emanen de las Corporaciones Municipales. Las reuniones que se mantengan sobre estos asuntos serán convocadas a iniciativa de cualquiera de las partes celebrando sus reuniones en el plazo máximo de 1 mes contado a partir de la convocatoria.

Artículo 37. Pluriempleo.

Las partes signatarias del presente Convenio consideran obligado erradicar el pluriempleo en las empresas del sector.

Para ello, los contratos a tiempo parcial se les harán a aquellos trabajadores que no estén afectados por la Ley de Incompatibilidades.

Asimismo, aquellos trabajadores que legalmente puedan celebrar dicho contrato, sólo podrán trabajar las horas estipuladas en el mismo, no pudiendo en base a la legislación vigente el realizar horas extraordinarias.

Artículo 38. Cláusula de descuelgue.

En aquellas empresas afectadas por el presente Convenio, en las que se hayan producido pérdidas en los dos últimos ejercicios contables o expedientes de regulación de empleo, no será necesario o de obligada aplicación el mínimo salarial establecido en el presente Convenio, observando el trámite dispuesto en la presente cláusula.

Las empresas que se encuentren en tales circunstancias deberán comunicar por medio eficaz y con acuse de recibo la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo de un mes siguiente a la publicación en el BOJA del correspondiente Convenio Colectivo, a la Comisión Mixta Paritaria, a la representación de los trabajadores tanto unitaria como sindical, y en los casos de no existir representación legal de los trabajadores, directamente a estos últimos y a los Sindicatos firmantes de este Convenio.

Si en el plazo establecido no se efectuara por la empresa solicitante la comunicación de su intención de descolgarse, perderá todo el derecho a utilizarlo.

A las comunicaciones señaladas habrá de acompañarse, en su caso, copia de las cuentas depositadas en el registro mercantil debidamente auditadas, si legalmente fuera preceptivo, referidas a los ejercicios en que se hayan producido pérdidas además de la documentación adicional que se considere oportuno.

En el caso de personas físicas, no obligados a depositar las cuentas anuales en el registro mercantil, deberán acompañar a la solicitud de descuelgue los libros de comercio y/o cuanta documentación de carácter complementario consideren necesaria para acreditar las causas de descuelgue.

La documentación antes apuntada habrá de remitirse al domicilio de la Comisión Mixta Paritaria, constituida en virtud del presente acuerdo.

La Comisión Mixta Paritaria deberá, en un plazo máximo de 30 días, emitir informe fundado sobre la solicitud de descuelgue salarial de la empresa, en la que se hará constar la votación al respecto efectuada por cada una de las representaciones patronal y social.

Si el informe es favorable, la empresa aplicará el descuelgue.

Si el informe es desfavorable, o no se autoriza el descuelgue por insuficiencia de quórum, la empresa, sin perjuicio de las demás iniciativas que pueda adoptar, podrá impugnar la decisión de la Comisión Mixta Paritaria ante la jurisdicción competente por la vía del conflicto colectivo.

Artículo 39. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al trabajador,

haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de las faltas graves y muy graves, será, asimismo, comunicada al representante legal de los/as trabajadores/as, si lo hubiere.

A) Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros.
2. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
6. El desaseo o utilización de vestimenta inadecuada a la Normativa Municipal de aplicación en el trabajo.

B) Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto a los compañeros o superiores.
2. El mal uso de los vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo y las negligencias que deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La simulación de enfermedad o accidente laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
8. La reincidencia en las faltas leves, en número de tres, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mes, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de elementos propios de la empresa.
3. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.
4. Las faltas de puntualidad no justificadas durante diez días o más en un mes, o durante veinte días en un semestre.
5. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

Sanciones.

- A) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- C) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de diez a cuarenta y cinco días, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los incumplimientos laborales de carácter muy grave.

Prescripción de las infracciones y faltas.

Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy gra-

ves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40. Salud laboral.

Las empresas se comprometen a aplicar los principios de la acción preventiva según el artículo 15 de la LPRL, considerando la perspectiva de género en el apartado (d) de dicho artículo.

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, permitiendo a los delegados de prevención participar en la elección del servicio de prevención ajeno y/o de la mutua a la que se le adjudique dicha función.

Para los supuestos que el puesto de trabajo genere un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada y/o feto, esta pasara a situación de riesgo durante el embarazo.

Las empresas se comprometen a reconocer como delegados de prevención a los trabajadores elegidos democráticamente en función del número de trabajadores existentes en cada provincia. El número de delegados de prevención a elegir será el fijado en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El marco de actuación de los delegados elegidos será el de su provincia.

La Federación Andaluza de Autónomos del Taxi (FAAT), CC.OO. y UGT, conjuntamente, elaborarán una investigación sobre los riesgos laborales en el sector del taxi en Andalucía; para ello, realizarán de común acuerdo la correspondiente solicitud a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas y los sindicatos afectados por el presente Convenio Colectivo se comprometen a facilitar los trabajos de todos los técnicos designados por las tres partes.

Artículo 41. Formación continua.

Las empresas atenderán la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores a través de los Planes Agrupados solicitados anualmente a FORCEM.

Cada año, las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a solicitar y gestionar conjuntamente dichos planes agrupados, de acuerdo con el III Acuerdo de Formación Continua, firmado el 19 de diciembre de 2000, con vigencia hasta el 2004.

a) Comisión de Formación.

Se creará una Comisión de Formación paritaria que estará integrada por, al menos, ocho miembros, cuatro en representación de la FAAT y cuatro en representación de UGT y CC.OO.

Serán competencias de la Comisión de Formación el diagnóstico de las necesidades de formación en las empresas, la elaboración, planificación, tramitación y evaluación de los planes y cursos de formación.

La Comisión de Formación elaborará y hará público su reglamento de funcionamiento.

b) Formación Profesional.

Se dedicará una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción del trabajador.

c) Objetivos de la Formación.

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional se encauza específicamente a lograr los objetivos siguientes:

- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.

- Lograr la especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

- Conocer y poner en práctica las técnicas de prevención estipuladas en la nueva Ley de Prevención para evitar así la siniestralidad laboral.

d) Asistencia a los cursos de formación.

Las empresas velarán porque los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Los trabajadores tendrán derecho a:

- Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

- Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

- Para ejercitar cualquiera de estos derechos, el trabajador justificará previamente la concurrencia de la circunstancia que confiere el derecho invocado.

Disposición transitoria.

Los conceptos económicos de este Convenio se revisarán anualmente con el incremento del IPC real del año anterior más 2 puntos, en los supuestos de prórroga por falta de denuncia en tiempo y forma.

ANEXO NÚM. 1

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL

Número:

Fecha de expedición:

Recibo de finiquito

Don, que ha trabajado en la empresa desde hasta, con la categoría de, declaro que he recibido de esta la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En a de de 200...

El trabajador.

El trabajador (1) usa su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) sí o no

Este documento tiene una validez de 15 días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por:

Sello y firma:

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la organización empresarial y sindical correspondiente o si se formaliza en fotocopia y otro medio de reproducción.

CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2007, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hace público el acuerdo de 12 de junio de 2007 de la Sección de Personal y Administración, por el que se delega la competencia para la autenticación de copias de documentos mediante cotejo en los puestos que se citan.

El Decreto 204/1995, de 29 de agosto, por el que se establecen las medidas organizativas para los servicios administrativos de atención directa a los ciudadanos, dispone que la competencia para la autenticación de copias de documentos privados y públicos, realizadas mediante cotejo con los originales, corresponde a las jefaturas de sección y órganos asimilados responsables de cada Registro General.

La Sección de Personal y Administración de esta Delegación es la responsable del Registro General establecido en la misma.

Por razones técnicas, se hace necesario realizar la correspondiente delegación de competencias en esta materia, en el ámbito del artículo 13 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y del artículo 47 de la Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma.

Por cuanto antecede, esta Delegación

R E S U E L V E

Hacer público el Acuerdo de 12 de junio de 2007, de la Sección de Personal y Administración de esta Delegación Provincial, por el que se delega la competencia de expedir copias autenticadas mediante cotejo con su original a los puestos de trabajo que se relacionan, cuyo texto figura como Anexo de la presente Resolución.

Cádiz, 13 de junio de 2007.- El Delegado, José María Reguera Benítez.

ANEXO QUE SE CITA

ACUERDO DE 12 DE JUNIO DE 2007, DE LA SECCIÓN DE PERSONAL Y ADMINISTRACIÓN DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE EN CÁDIZ, POR EL QUE SE DELEGA LA COMPETENCIA PARA LA AUTENTICACIÓN DE COPIAS MEDIANTE COTEJO EN LOS PUESTOS QUE SE CITAN

La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, reconoce en sus artículos 35.c) y 46, respectivamente, por una parte, el derecho de los ciudadanos a obtener copia sellada de los documentos que presenten, aportándola junto a los originales, así como a la devolución de éstos salvo que los originales deban obrar en el procedimiento, y atribuye, por otra parte, a cada Administración Pública la facultad de determinar reglamentariamente los órganos que tengan atribuidas las competencias de expedición de copias auténticas de documentos públicos o privados.

El artículo 23 y 9 del Decreto 204/1995, de 29 de agosto, por el que se establecen medidas organizativas de atención directa a los ciudadanos (BOJA num. 136, de 26 de octubre), establece que la competencia para la autenticación de copias de documentos públicos y privados, mediante cotejo con el original, que se presenten para ser tramitados en el órgano del cual depende cada Registro General de Documentos, corresponde a las Jefaturas de Sección y órganos asimilados responsables de dicho Registro.